



Boletín Laboral

Orden de servicio N° 2000-12/2024 de la Dirección del Trabajo – Establece procedimiento en caso de controversia por exclusión de la limitación de jornada de trabajo.

Con fecha 26 de abril de 2024, la Dirección del Trabajo (DT) emitió una orden de servicio en la cual se establece el procedimiento para resolver controversias frente a la aplicación del nuevo artículo 22 inciso 2, relativo a la exclusión de jornada para trabajadores que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata.

Aspectos relevantes:

- Esta solicitud puede ser presentada por cualquiera de las partes (empleador y trabajadores) y por sindicatos. No se señala en forma expresa la posibilidad de iniciar de oficio.
- El ingreso de la solicitud podrá hacerse de manera presencial o a través del portal MiDT, pero la fiscalización por parte del Inspector del Trabajo será siempre presencial.
- Dentro de las materias a investigar, se deberá determinar la naturaleza de las labores y si estas corresponden con las hipótesis de exclusión contenidas en el inciso segundo del artículo 22, revisando, a lo menos, el nivel jerárquico de la persona trabajadora al interior de la empresa para verificar si: (i) tiene asignada la calidad de gerente, administrador o apoderado con facultades de administración o (ii) presta sus servicios con o sin fiscalización superior inmediata.
- El empleador tendría un plazo de dos días hábiles para exponer por escrito luego de notificado del inicio de la inspección.
- Luego de dicha fiscalización, el inspector emitirá un informe que contendrá consideraciones de hecho, de derecho y la decisión sobre el tema controvertido. El empleador tendrá un plazo de seis días hábiles para acreditar que ha adecuado la jornada a partir de lo señalado en la resolución del inspector, o bien, un plazo de cinco días hábiles para interponer recursos judiciales.
- En caso de refiscalización que constate el incumplimiento de las obligaciones impuestas por la resolución, se procederá a aplicar una multa que va desde 3 a 60 UTM, dependiendo del tamaño de la empresa.

No dejan de llamar la atención nuevamente los ejemplos que entrega la DT para considerar que un trabajador está sujeto a fiscalización superior inmediata y que, por ende, no puede ser excluido del cumplimiento de jornada. Es especialmente notorio el hecho de que se establecen las evaluaciones de desempeño como un factor para determinar que el trabajador sí está sujeto a fiscalización superior inmediata y, por consiguiente, no resultaría posible quedar excluido del cumplimiento de jornada. Las evaluaciones de desempeño son una práctica común hoy en día

en las empresas, usualmente para todos los trabajadores de la misma (incluyendo gerentes y cargos superiores), ya que son útiles para medir la conducta profesional, rendimiento o productividad de un trabajador. Asimismo, consideramos que la evaluación del desempeño de un trabajador es parte de una relación basada en la subordinación y dependencia y no implica, necesariamente, la sujeción a un horario o jornada determinado.

Decreto N°48 – Reglamento para la distribución de los sistemas excepcionales de jornada de trabajo.

Con fecha 20 de abril de 2024, se publicó el reglamento que determina los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornada de trabajo, conforme a la reducción de la jornada semanal ordinaria introducida por la Ley de 40 horas. Es importante tener presente que este reglamento entró en vigencia el 20 de mayo. Dentro de las disposiciones más importantes tenemos:

Se autorizarán sistemas excepcionales cuando se reúnan conjuntamente las siguientes condiciones:

- 1) Casos calificados según las características especiales de la prestación de servicios realizada, siendo estas: (i) la faena sea considerada fuera de centros urbanos o de difícil acceso; (ii) exista una especial cualificación y/o especialización del puesto de trabajo, que debe ser acreditado por el solicitante; (iii) el personal que presta servicios sea de difícil reemplazo, lo que deberá ser acreditado por el solicitante; y (iv) existan labores y/o procesos técnicos tecnológicamente complejos o que requieran continuidad operacional.
- 2) Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo sean compatibles con el sistema de jornada excepcional que se solicita.
- 3) El sistema excepcional no exceda la jornada de trabajo ordinaria del inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, calculada en promedio semanal en cada ciclo de trabajo.
- 4) Existencia de previo acuerdo de las personas trabajadoras, al momento de presentar la solicitud.

Además, el reglamento señala la existencia de sistemas excepcionales marco, que se referirán tanto a la misma actividad económica de que se trate, como a la solicitud que formule la empresa principal respecto de las empresas contratistas y subcontratistas que trabajan en aquella.

Límites y parámetros generales aplicables a la distribución de jornada de las faenas:

- El promedio de horas semanales en el ciclo (que corresponde a la suma de los días de trabajo más los de descanso) deberá calcularse mediante la división entre el número de horas de trabajo en el ciclo y el número de días del ciclo para, posteriormente, multiplicar el resultado por siete. El máximo de días continuos de trabajo es de 14 días para las faenas fuera de los centros urbanos y siete días para las faenas dentro de los centros urbanos.

- Se podrán autorizar sistemas excepcionales cuyo promedio máximo de horas semanales de trabajo en el ciclo respectivo no podrá superar:
 - 42 horas de promedio semanal, en cuyo caso corresponderán nueve días adicionales de descanso anual.
 - 41 horas de promedio semanal, en cuyo caso corresponderán 4,5 días adicionales de descanso anual.

Estos días de descanso adicional por acuerdo de las partes, podrán ser compensados en dinero. En caso de que existan días pendientes de utilizar, estos últimos se compensarán con las reglas del feriado legal anual.

- El descanso compensatorio por los días festivos no podrá imputarse a los días de descanso del ciclo, debiendo aplicarse la norma general del Código del Trabajo, es decir, por cada día festivo en que las personas trabajadoras prestaron servicios, debe otorgarse un día de descanso compensatorio adicional, en conjunto con el siguiente lapso de días de descanso.

Criterios y requisitos específicos para faenas ubicadas fuera de centros urbanos:

- La máxima relación entre días de descanso y trabajo para estas situaciones es 2:1, es decir, cada dos días de trabajo, debe otorgarse uno de descanso, sin perjuicio de poder establecerse una relación de 1:1.
- Se contempla como máximo 14 días continuos de trabajo, sin perjuicio de que la Dirección del Trabajo pueda autorizar hasta un límite máximo de 20 días continuos de trabajo, considerando las condiciones geográficas de la faena.

Criterios y requisitos específicos para faenas ubicadas dentro de centros urbanos:

- Estos trabajadores deben gozar de un descanso anual adicional de, a lo menos, seis días, el cual puede ser compensado en dinero. No obstante, no será obligatorio el descanso anual adicional, en la medida que el sistema excepcional de jornada de trabajo contemple un promedio anual de, mínimo, dos domingos libres en el mes.
- La máxima relación entre días de descanso y trabajo para estas situaciones es 3:1, es decir, cada tres días de trabajo debe otorgarse uno de descanso, sin perjuicio de poder establecer una relación de 1:1 o de 2:1.
- Se contempla como máximo siete días continuos de trabajo.

Contáctenos

Roberto Rivas

Socio

roberto.carlos.rivas@pwc.com

Gloria Droguett

Gerente

gloria.droguett@pwc.com

Gabriel Halpern

Senior Manager

gabriel.halpern@pwc.com

Francisca Álvarez

Senior Manager

francisca.alvarez@pwc.com

Carlos Cubillos

Gerente

carlos.cubillos@pwc.com