

DICTAMEN: 252/20

**ACTUACIÓN:**

Reconsidera, en lo pertinente, y fija doctrina.

**MATERIAS:**

Jornada de trabajo; exclusión de la limitación de jornada; artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo; concepto de fiscalización superior inmediata; distinción entre vínculo de subordinación y dependencia y fiscalización superior inmediata; autonomía funcional; control tecnológico; interpretación administrativa; principio de juridicidad.

**RESUMEN:**

La exclusión de la limitación de jornada prevista en el artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo se funda en la naturaleza de las funciones desempeñadas y en el grado de autonomía efectiva con que estas se ejecutan.

La autonomía efectiva no opera como una causal autónoma de exclusión, sino como un elemento indiciario que debe examinarse junto con la naturaleza concreta de las funciones y el modo real en que se ejerce la supervisión sobre su desempeño.

La subordinación y dependencia, como elemento esencial del contrato de trabajo, no debe confundirse con la fiscalización superior inmediata. Un trabajador puede encontrarse plenamente sujeto al vínculo de subordinación y dependencia y, a la vez, quedar excluido de la limitación de jornada, si la naturaleza de sus funciones no conlleva un control directo y funcional sobre la forma y oportunidad en que desarrolla sus labores.

La existencia de mecanismos de registro, herramientas tecnológicas, sistemas de reporte o trazabilidad no configura, por sí sola, fiscalización superior inmediata en los términos del artículo 22 inciso 2°, ni excluye por sí sola su procedencia. Lo determinante es si dichos mecanismos implican, en los hechos, un control directo, funcional y efectivamente ejercido sobre la forma y oportunidad en que se desarrollan las labores.

La calificación de la exclusión de jornada es casuística y debe efectuarse caso a caso, considerando la naturaleza real de las funciones desempeñadas, el grado de autonomía del trabajador y la existencia efectiva de supervisión directa sobre la ejecución del trabajo, con primacía de la realidad.

La Ley N°21.561 modificó el catálogo de causales de exclusión del artículo 22 inciso 2°, suprimiendo hipótesis de carácter geográfico, pero no modificó el estándar sustantivo de la fiscalización superior inmediata ni estableció que la disponibilidad tecnológica de supervisión sea equivalente a su ejercicio efectivo.

**ANTECEDENTES:**

Necesidades del Servicio.

**FUENTES:**

Constitución Política de la República, artículos 6° y 7°.

Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículos 1° y 5° letra b).

Código Civil, artículos 19 a 24.

Código del Trabajo, artículos 4° inciso primero, 7°, 8°, 22 inciso 2°, 33 y 42 letra a).

**CONCORDANCIA:**

Dictamen ORD. N° 84/04, de 2024.

**SANTIAGO,**

**16 ABR 2026**

**DE : DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO**

**A : JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN (S)**

**I. ANTECEDENTES**

En ejercicio de la competencia legal conferida a esta Dirección para fijar el sentido y alcance de la legislación laboral, se ha estimado necesario revisar y, en lo pertinente, reconsiderar la doctrina administrativa vigente en materia de exclusión de la limitación de jornada de trabajo prevista en el artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo.

Mediante Dictamen ORD. N° 84/04, de 2024, se fijaron criterios interpretativos respecto de dicha disposición. Sin embargo, un análisis sistemático del marco normativo aplicable permite advertir que algunos de esos criterios no se concilian adecuadamente con el tenor literal de la ley ni con una interpretación armónica del ordenamiento jurídico laboral, en particular en lo relativo al concepto de fiscalización superior inmediata y a la incidencia de los mecanismos de control tecnológico en la determinación de la procedencia de la exclusión de jornada.

En consecuencia, resulta necesario precisar y complementar la doctrina de este Servicio, corrigiendo en lo pertinente los criterios que no se ajustan al tenor de la ley y estableciendo una interpretación jurídicamente fundada, coherente con el sistema normativo laboral y aplicable a las actuales formas de organización del trabajo.

**II. NORMATIVA APLICABLE**

***Constitución Política de la República***

Los artículos 6° y 7° consagran el principio de juridicidad, conforme al cual los órganos del Estado deben someter su actuación a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella, actuando dentro del ámbito de sus competencias y en la forma que la ley prescribe, sin poder atribuirse facultades que no les hayan sido expresamente conferidas.

***Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967***

El artículo 1° dispone que la Dirección del Trabajo tiene, entre sus funciones, la de fijar el sentido y alcance de la legislación laboral, mientras que el artículo 5° letra b) confiere al Director del Trabajo la facultad de interpretar administrativamente las normas del trabajo.



### ***Código Civil***

Los artículos 19 a 24 establecen las reglas de interpretación de la ley, señalando que debe atenderse preferentemente a su tenor literal cuando su sentido es claro, considerando además el contexto normativo, la historia de la ley, el espíritu general de la legislación y la equidad natural.

### ***Código del Trabajo***

El artículo 7° define el contrato de trabajo como aquel por el cual el trabajador se obliga a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del empleador, y éste a pagar una remuneración determinada.

El artículo 8° establece que toda prestación de servicios en los términos señalados hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.

El artículo 4° inciso primero presume de derecho la representación del empleador respecto de quienes ejercen habitualmente funciones de dirección o administración en su nombre, tales como gerentes y administradores.

El artículo 22 inciso 2° contempla hipótesis de exclusión de la limitación de jornada de trabajo, fundadas en la naturaleza de las funciones desempeñadas, incluyendo a quienes trabajan sin fiscalización superior inmediata en razón de dicha naturaleza.

El artículo 33 regula la obligación del empleador de llevar un sistema de registro y control de asistencia, mecanismo aplicable a los trabajadores sujetos a jornada.

El artículo 42 letra a) establece que se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando el empleador ejerza un control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollan las labores, precisando expresamente que no existe tal control cuando el trabajador solo entrega resultados de su gestión o se reporta esporádicamente.

## **III. ANÁLISIS**

### ***1. La subordinación y dependencia no se confunde con la fiscalización superior inmediata***

El punto de partida del análisis es una distinción indispensable para la correcta comprensión del artículo 22 inciso 2°: la diferencia entre el vínculo de subordinación y dependencia —elemento esencial del contrato de trabajo— y la fiscalización superior inmediata —causal de inclusión en el régimen de jornada controlada—. La procedencia de la exclusión debe apreciarse restrictivamente, atendida su naturaleza excepcional, sobre la base de la primacía de la realidad y conforme a la naturaleza efectiva de las funciones desempeñadas y al modo concreto en que estas son supervisadas.

La subordinación y dependencia es el elemento que define la existencia misma del contrato de trabajo y que lo distingue del trabajo independiente. Conforme a los artículos 7° y 8° del Código del Trabajo, ella se expresa en el sometimiento del trabajador a las instrucciones del empleador, al cumplimiento del reglamento interno, a la integración en la organización productiva de la empresa y al poder disciplinario del empleador, entre otras manifestaciones concretas.

La fiscalización superior inmediata, en cambio, alude a algo conceptualmente distinto: la posibilidad de ejercer un control directo y funcional sobre la forma y la oportunidad en que el trabajador ejecuta sus labores. No se refiere a la existencia del vínculo laboral ni a la integración del trabajador en la empresa, sino a la modalidad concreta en que se ejerce la supervisión sobre el trabajo realizado.



En consecuencia, la autonomía funcional debe comprenderse como una característica del modo de prestación de ciertos servicios, pero no como un criterio aislado y suficiente para excluir la aplicación de la limitación de jornada. Lo determinante sigue siendo si, en la práctica, la naturaleza de las labores conlleva o no una supervisión directa y funcional.

La distinción es de la mayor relevancia práctica porque un trabajador puede encontrarse *plenamente subordinado* a su empleador —cumpliendo instrucciones, integrado en la organización, sujeto al poder disciplinario— y, al mismo tiempo, *no estar sujeto a fiscalización superior inmediata* respecto de cómo y cuándo ejecuta concretamente sus labores.

Esta distinción tiene un sólido fundamento en el tenor literal del artículo 22 inciso 2°, que no excluye a quienes no tienen empleador ni a quienes no están subordinados, sino a quienes, estando vinculados laboralmente, desempeñan funciones cuya naturaleza impide o hace improcedente la fiscalización directa sobre su ejecución.

Confundir ambas nociones conduce a un resultado que la ley no contempla: que todo trabajador subordinado esté necesariamente sujeto a jornada, independientemente de la naturaleza de sus funciones. Esa conclusión vaciaría de contenido la hipótesis legal del artículo 22 inciso 2°, haciendo inaplicable una norma vigente que el legislador mantuvo expresamente al dictar la Ley N°21.561.

## **2. El alcance de la Ley N°21.561 respecto del artículo 22 inciso 2°**

La Ley N°21.561 modificó el artículo 22 del Código del Trabajo, suprimiendo las causales de exclusión de jornada que se fundaban en criterios geográficos o en la utilización de medios tecnológicos para prestar servicios fuera del establecimiento. Asimismo, restringió el texto del inciso 2° al eliminar algunas hipótesis que existían bajo la normativa anterior.

Dicha restricción es un hecho normativo relevante que no puede desconocerse: el legislador redujo el universo de trabajadores excluidos de la limitación de jornada y ese es un dato interpretativo que debe ser respetado.

Con todo, dicha modificación no obsta a que, en cada caso concreto, deba verificarse si los mecanismos de control disponibles se traducen en una fiscalización superior inmediata efectiva, porque la mera existencia de tecnología de seguimiento no permite, por sí sola, descartar ni afirmar la exclusión de jornada.

El legislador suprimió hipótesis geográficas de exclusión, pero no modificó el estándar sustantivo que define cuándo existe fiscalización superior inmediata. Esa noción sigue dependiendo de si hay un control funcional y directo sobre la forma y oportunidad de las labores, y no de si el empleador dispone de herramientas tecnológicas que, en abstracto, podrían permitirle ejercer ese control.

En términos simples: que el empleador pueda instalar una plataforma de seguimiento no significa que la haya instalado ni que, de haberlo hecho, dicha plataforma implique una supervisión directa sobre la forma en que el trabajador ejecuta sus funciones. La posibilidad no equivale al ejercicio; el instrumento disponible no equivale al control efectivo.

## **3. El estándar de fiscalización superior inmediata a la luz del artículo 42 letra a)**

El artículo 42 letra a) del Código del Trabajo aporta el parámetro normativo más preciso para determinar cuándo existe fiscalización superior inmediata. Conforme a dicha disposición, se presumirá que el trabajador está afecto a jornada cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerza una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollan las labores.



La misma norma precisa expresamente lo que no constituye tal control: la situación en que el trabajador solo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente cuando presta servicios en lugares distintos al domicilio del empleador.

De esta disposición se extraen dos consecuencias interpretativas relevantes. Primero, el estándar legal exige un control que sea a la vez funcional —referido al contenido y la forma de ejecución del trabajo— y directo —ejercido sobre la ejecución misma, no solo sobre sus resultados—. En este contexto, el reporte de resultados, incluso periódico, no satisface dicho estándar.

Esto significa que la existencia de sistemas de seguimiento, plataformas de gestión, registros electrónicos o herramientas de trazabilidad no configura necesariamente fiscalización superior inmediata en los términos del artículo 22 inciso 2°, a menos que dichos mecanismos impliquen efectivamente ese control funcional y directo sobre la forma y oportunidad de la ejecución de las labores que la ley exige.

La sola disponibilidad de herramientas tecnológicas no resulta decisiva; lo jurídicamente relevante es si éstas son empleadas, en la práctica, como instrumentos de supervisión directa sobre la ejecución del trabajo, de modo tal que permitan al empleador dirigir, corregir o verificar la forma y oportunidad de la prestación de servicios.

Esta interpretación no es contraria al espíritu de la ley: el legislador, al dictar la Ley N°21.561, mantuvo la hipótesis de exclusión fundada en la ausencia de fiscalización superior inmediata porque reconoció que existen funciones que, por su naturaleza, no conllevan dicho tipo de control, con independencia de los avances tecnológicos disponibles.

#### **4. La naturaleza de las funciones como criterio determinante**

El texto del artículo 22 inciso 2° es explícito en establecer que la exclusión de jornada procede respecto de quienes trabajan sin fiscalización superior inmediata "en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas". Esa frase no es accesorio ni meramente descriptiva: es el criterio determinante que el legislador estableció para delimitar el ámbito de la exclusión.

En consecuencia, la calificación de la procedencia de la exclusión no puede hacerse en abstracto ni sobre la base de elementos formales —como el título del cargo, la denominación contractual o la existencia de un sistema de registro—, sino que exige un análisis concreto de la naturaleza de las funciones que el trabajador efectivamente desempeña.

Este examen debe ser estricto, pues la exclusión de jornada constituye una excepción a la regla general de limitación del tiempo de trabajo. Por ello, la mera denominación contractual, el cargo asignado o la existencia de reportes periódicos no bastan, por sí solos, para configurar la hipótesis del inciso 2° del artículo 22.

Este análisis debe considerar, entre otros elementos: (i) si el trabajador organiza autónomamente su tiempo y modalidad de trabajo; (ii) si su labor se evalúa por resultados o por cumplimiento de horario; (iii) si existe un superior que supervise directamente la forma y oportunidad de ejecución de sus tareas; (iv) si la naturaleza del cargo implica representación del empleador o toma de decisiones autónoma; y (v) si los mecanismos de control existentes inciden sobre la ejecución del trabajo o solo sobre sus resultados.

Este análisis casuístico es el que corresponde efectuar a los Inspectores del Trabajo cuando sean requeridos por las partes, de conformidad con el procedimiento establecido en el propio artículo 22 inciso 2°. Este análisis debe efectuarse considerando, además, las actuales formas de organización del trabajo, caracterizadas por mayor autonomía funcional, cumplimiento por objetivos, trabajo remoto o híbrido y estructuras organizacionales menos jerárquicas, circunstancias que pueden resultar compatibles con la exclusión de la limitación



#### **5. Sobre la doctrina contenida en el Dictamen ORD. N° 84/04**

El Dictamen ORD. N° 84/04, de 2024, sostuvo que el avance de las herramientas tecnológicas disponibles para el control de la asistencia y el trabajo a distancia constituía un elemento relevante para descartar la exclusión de jornada, y que la sola circunstancia de prestar servicios fuera del establecimiento no era obstáculo para ejercer fiscalización superior inmediata a través de medios electrónicos.

Esa doctrina parte de una premisa correcta —que la tecnología ha ampliado las posibilidades de supervisión— pero redefine el concepto de proximidad funcional para extenderlo a toda forma de supervisión tecnológicamente posible, con independencia de si dicho control se ejerce efectivamente y de qué manera incide sobre la forma y oportunidad de ejecución de las labores. Esa redefinición no tiene sustento en el texto del artículo 22 inciso 2°, que exige un control directo y funcional sobre la naturaleza de las funciones desempeñadas, y conduce a restringir indebidamente una hipótesis de exclusión que el legislador mantuvo vigente.

En tal entendido, resulta pertinente complementar la doctrina anterior precisando que la tecnología no excluye la posibilidad de fiscalización superior inmediata, pero tampoco la presume automáticamente; todo dependerá de la forma concreta en que se ejerza el control sobre la prestación de los servicios.

Adicionalmente, la doctrina anterior no distinguió adecuadamente entre subordinación y dependencia —que es condición del contrato de trabajo— y fiscalización superior inmediata —que es condición de la sujeción a jornada—. Esa distinción es esencial para una correcta aplicación del artículo 22 inciso 2° y su omisión condujo a una interpretación que, en los hechos, tendía a asimilar todo vínculo laboral a un régimen de jornada controlada, con independencia de la naturaleza de las funciones.

Así, el referido Dictamen estableció que serían maneras de acreditar la existencia de una jornada laboral, la circunstancia de que un trabajador fuese objeto de “*controles asociados al cumplimiento de normativas relacionadas con la salud ocupacional (Prevención de riesgos, exámenes de trabajo en altura, uso de elementos de protección personal, etc.); controles sanitarios (por ejemplo, toma de temperatura relacionada con el Covid19), controles de productividad (entrega de informes, estados de avance, asistencia a reuniones de evaluación, etc.), controles de seguridad (acceso a recintos o áreas peligrosas, descartar el consumo de alcohol o drogas y la utilización de maquinarias o conducción de vehículos, etc.), control de asistencia y horas de trabajo, etc.*” Sin embargo, según hemos precisado, el hecho de que un trabajador deba someterse a controles de salud, prevención de riesgos o seguridad para el ingreso a dependencias de la empresa o de terceros no constituye, por sí solo, un antecedente suficiente para afirmar la existencia de jornada de trabajo.

En efecto, tales controles forman parte de las manifestaciones propias del vínculo de subordinación y dependencia —presentes en todo contrato de trabajo— y no constituyen, en sí mismos, criterios idóneos para determinar la procedencia o improcedencia de la excepción a la limitación de jornada ordinaria y, por lo mismo, su sola concurrencia no permite inferir la existencia de una jornada sujeta a control en los términos exigidos para descartar la aplicación de la excepción.

Por las razones expuestas, la doctrina contenida en el Dictamen ORD. N° 84/04 no resulta conciliable con el tenor de la ley en los aspectos señalados, y procede reconsiderar en lo pertinente.

#### **IV. EN CONSECUENCIA**

En ejercicio de las facultades conferidas por los artículos 1° y 5° letra b) del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, quien suscribe resuelve:



1. La determinación de la exclusión de jornada deberá efectuarse siempre caso a caso, ponderando tanto la naturaleza de las funciones como la forma efectiva en que se ejerce la supervisión sobre su ejecución.
2. Reconsidérese, en lo pertinente, el Dictamen ORD. N° 84/04, de 2024, en todo aquello que resulte incompatible con los criterios interpretativos contenidos en el presente pronunciamiento, particularmente en lo relativo al alcance del concepto de fiscalización superior inmediata y a la incidencia de los mecanismos de control tecnológico en la determinación de la procedencia de la exclusión de jornada.
3. El vínculo de subordinación y dependencia, elemento esencial del contrato de trabajo, no se confunde ni equivale a la fiscalización superior inmediata en los términos del artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo. Un trabajador puede estar plenamente subordinado a su empleador y, al mismo tiempo, quedar excluido de la limitación de jornada si la naturaleza de sus funciones no conlleva un control directo y funcional sobre la forma y oportunidad de su prestación.
4. La procedencia de la exclusión de la limitación de jornada prevista en el artículo 22 inciso 2° debe evaluarse en función de la naturaleza real de las funciones desempeñadas y del grado de autonomía efectiva con que estas se ejecutan, siendo el criterio determinante la inexistencia de fiscalización superior inmediata entendida como ausencia de control funcional y directo sobre la forma y oportunidad del trabajo.
5. La existencia de mecanismos de registro de asistencia, herramientas tecnológicas, sistemas de reporte, trazabilidad o coordinación de labores no configura, por sí sola, fiscalización superior inmediata, cuando dichos mecanismos no implican un control directo y funcional sobre la forma y oportunidad de la prestación de los servicios. Conforme al artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, el reporte de resultados, aun cuando sea periódico, no equivale a fiscalización superior inmediata.
6. La Ley N°21.561 restringió las causales de exclusión del artículo 22 inciso 2° suprimiendo hipótesis de carácter geográfico, pero no modificó el estándar sustantivo que define la fiscalización superior inmediata ni estableció que la disponibilidad tecnológica de supervisión sea equivalente a su ejercicio efectivo.
7. La calificación de la sujeción o exclusión de jornada debe efectuarse caso a caso, considerando la naturaleza de las funciones, el grado real de autonomía del trabajador y la existencia efectiva de supervisión directa sobre la ejecución del trabajo. Los Inspectores del Trabajo deberán resolver los casos concretos conforme al procedimiento establecido en el artículo 22 inciso 2°, sobre la base de los elementos fácticos que acrediten las partes.

Saluda atentamente,



**DAVID ODDÓ BEAS**  
**ABOGADO**

**DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO**



**DOB/IRS**  
Distribución:



**OFICINA DIRECTOR NACIONAL**

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín Oficial
- Subdirección
- Departamento y Oficinas Nivel Central
- U. Asistencia Técnica
- XVI Regiones
- Inspección Provinciales y Comunes
- Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretario del Trabajo