

INFORME N° 03/2026

DE : ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA
FECHA : 19 de enero de 2026
REF : Oficio Ordinario N°4 de 05.01.2026.

Las funciones desarrolladas por los trabajadores que se desempeñan como "guías excursionistas" de la empresa solicitante no pueden quedar exceptuadas de jornada de acuerdo con lo dispuesto en el cuerpo del presente informe.

CAUSALES DE EXCLUSION DE LIMITACION DE JORNADA DE TRABAJO

La Dirección del Trabajo con fecha 5 de enero del año en curso, emitió el Oficio citado en la Referencia el que, junto con resolver una situación concreta sometida a su conocimiento, sistematiza la doctrina emitida por ese Servicio relativa a los trabajadores que se encuentran excluidos de la limitación de jornada, en virtud del Inciso segundo del artículo 22, en su texto fijado por la ley 21.651 sobre reducción de la jornada ordinaria laboral.

Al respecto, el organismo fiscalizador en el Oficio en referencia recurre al inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, estableciendo que :*"A través de la ley N°21.561, se abandonó 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; ciertos cargos gerenciales o de jefatura (cuya naturaleza radica en la confianza) y quienes ejecutan sus labores sin fiscalización superior inmediata (aquellos cuya naturaleza implica la atenuación del control laboral)".*

Conforme a lo anterior se distinguen las siguientes situaciones:

1) Cargos de confianza.

El inciso 2º del artículo 22 del Código del ramo dispone que, deben quedar excluidos de limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios como gerentes, administradores y apoderados con facultades de administración.

Al respecto el informe establece que: --- *"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, más allá de lo indicado en el contrato individual de trabajo, 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”.

Lo anterior implica que un cargo de confianza para que quede comprendido en la excepción debe contar con facultades propias de su nivel jerárquico dentro de la empresa y gozar de verdadera autonomía en la prestación de sus servicios lo que significa que debe tener **facultades generales de representación del empleador, y/o facultades de administración o dirección de la empresa y, en los hechos, tener real autonomía en la ejecución de sus labores**, en los términos y condiciones que se indican en el Oficio en análisis.

2) **Trabajadores exentos de limitación de jornada por prestar servicios sin fiscalización superior inmediata debido a la naturaleza de sus labores.**

Sobre el particular, el Oficio en referencia fundándose en el artículo 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, establece que quedarán excluidos de limitación de jornada de trabajo todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata debido a la naturaleza de las labores desempeñadas.

Al respecto se previene que la circunstancia de trabajar sin fiscalización superior inmediata no priva al empleador de su facultad de organizar y planificar las labores convenidas, para cuyos efectos podría permitirse fijar un horario para asignar la carga de trabajo, citar a reuniones de trabajo y coordinar las tareas encomendadas, sin que ello conduzca necesariamente a concluir la obligatoriedad de pactar una jornada.

Luego, se aclara que,” aunque la subordinación siempre se encuentre presente, sin importar la jerarquía del cargo o el tipo de servicio prestado, respecto de los trabajadores exentos de limitación de jornada por ausencia de fiscalización superior inmediata, el empleador debe inhibirse de utilizar ciertos medios de supervisión (registro y control de asistencia, por ejemplo) o atenuar su intensidad (distanciar la entrega de reportes o estados de avances, entre otros.”

Enseguida, armonizando la norma en referencia con la establecida en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo que establece la presunción de existencia de jornada de trabajo y la jurisprudencia administrativa, se señala que los elementos copulativos que deben **concurrir para considerar que un servicio o labor se encuentra sujeto a fiscalización superior son:**

- I. **Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada** que se traduce en una supervisión acerca de la forma y puntualidad en que se prestan los servicios.
- II. **Que la supervisión o control sea ejercida por** personas de mayor rango o autoridad dentro de la empresa o establecimiento, vale decir, por parte de un "superior jerárquico", o; medios automatizados sin intervención humana.

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

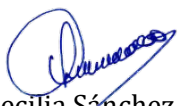
Se agrega en relación a estos trabajadores que los servicios exentos del cumplimiento de jornada laboral por ausencia de fiscalización superior inmediata....."deben corresponder a funciones que puedan ser ejecutadas de manera independiente, es decir, cuyo desarrollo no dependa, por ejemplo, del horario de los demás trabajadores de la compañía o del lapso de apertura o cierre de un local, establecimiento, faena u oficina, pues en todos estos casos existirá una jornada tácita determinada por factores externos al dependiente lo cual, evidentemente, extingue la necesaria autonomía que requiere la figura jurídica en examen."

Comentario

Se recomienda analizar detenidamente este Oficio que establece la doctrina de la Dirección del Trabajo. respecto de los trabajadores que se encuentran excluidos de limitación de jornada de trabajo, a fin de determinar si los trabajadores de la empresa que tienen establecido en sus contratos de trabajo tal excepción, en la práctica cumplen con los presupuestos que le permiten estar incluidos en la norma contenida en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo.

Para mayor ilustración se adjunta texto íntegro del Oficio Ord. N° 4 de 5 de enero de 2026.

A nombre de Asesorías Pimentel Ltda., saluda atentamente a usted,


M. Cecilia Sánchez Toro
Abogado
Asesorías Pimentel Ltda.