



ACTUALIDAD LABORAL

DOCTRINA DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO SOBRE EXCLUSIÓN DE LIMITACIÓN DE JORNADA DE TRABAJO

Con fechas 7 y 9 de octubre de 2025, respectivamente, la Dirección del Trabajo (la “DT”) emitió los dictámenes N°686 y N°691 (los “Ordinarios”), que atienden a consultas realizadas por dos empresas respecto a la posibilidad de que ciertos cargos queden excluidos de limitación de jornada. Los principales elementos que precisan los Ordinarios para determinar la eventual exclusión del límite de jornada, son los siguientes:

1.- Cargos de confianza.

1.1 Lo relevante para determinar si un cargo de confianza está exento del cumplimiento de jornada, son las facultades con las cuales el empleador ha dotado al trabajador para el ejercicio de sus funciones, las cuales permiten medir el grado de confianza depositado en éste.

NOTA:

El presente documento fue preparado sólo para fines informativos y no constituye asesoría legal. Los extractos del mismo son una interpretación libre y no una cita literal de la fuente.

A criterio de la DT, más allá de lo que indique el contrato de trabajo, se deben revisar las atribuciones efectivas del trabajador, sobre la base del principio de la primacía de la realidad. Dicho análisis debe efectuarse de forma restrictiva, por tratarse de una de las causales de exclusión.





ACTUALIDAD LABORAL

1.2 Para entender que existe un cargo de confianza, la DT señala que deben manifestarse dos condiciones copulativas:

1.2.1 Contar con facultades propias del nivel jerárquico dentro de la empresa. Lo relevante en la especie es que las facultades pertenezcan intrínsecamente al cargo, esto es, que no sean otorgadas para la ejecución de un determinado negocio u operación.

Sin perjuicio del análisis casuístico que debe realizarse de cada cargo, por regla general, se tratará de un cargo de confianza, cuando el trabajador ejerza habitualmente, a lo menos, alguna de las siguientes atribuciones:

a) Facultades generales de representación del empleador: Acto por el cual una persona autoriza a otra para que la obligue directamente respecto de terceros en actos y contratos.

b) Facultades generales de administración o dirección de la empresa: Ejercicio de poder decisional suficiente para contratar o despedir personal, ejecutar actos de disposición patrimonial, tomar decisiones que afecten políticas o procesos productivos de la empresa, entre otros.

NOTA:

El presente documento fue preparado sólo para fines informativos y no constituye asesoría legal. Los extractos del mismo son una interpretación libre y no una cita literal de la fuente.

1.2.2 Gozar de verdadera autonomía en la prestación de sus servicios. No tienen autonomía quienes tienen una jornada tácita de trabajo. Por ejemplo, los trabajadores que aun denominándose jefes, gerentes, supervisores, etc., cumplen funciones asociadas indefectiblemente al horario rígido de una tienda, faena o local debido a su obligación, por ejemplo, de supervisar su apertura o cierre.





ACTUALIDAD LABORAL

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

2.1 Respecto a esta causal de exclusión de limitación de jornada, la DT analiza y precisa los siguientes conceptos que deben analizarse para determinar si un cargo está exento o no del cumplimiento de jornada:

2.1.1 **Subordinación.** Si bien la subordinación siempre está presente en toda relación laboral, en el caso de los trabajadores que están exentos de limitación de jornada por ausencia de fiscalización superior inmediata, el empleador se inhibe de utilizar ciertos medios de supervisión (por ejemplo el control de asistencia) o bien atenúa su intensidad (por ejemplo distancia en la entrega de reportes o estados de avances).

2.1.2 **Fiscalización superior.** La DT estima que un servicio o labor se encuentra sujeto a fiscalización superior cuando se dan los siguientes elementos copulativos:

i) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada: Supervisión acerca de la forma y puntualidad en que se prestan los servicios.

ii) Que la supervisión o control sea ejercida por:

a) Persona de mayor rango o autoridad (superior jerárquico).

NOTA:

El presente documento fue preparado sólo para fines informativos y no constituye asesoría legal. Los extractos del mismo son una interpretación libre y no una cita literal de la fuente.





ACTUALIDAD LABORAL

b) Medios automatizados sin intervención humana (sistema que evalúa autónomamente el desempeño del trabajador con parámetros programados).

iii) Que la supervisión sea ejercida en forma contigua o cercana: Debe haber proximidad organizacional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor.

2.2 En cuanto a los **medios de control**, la DT enfatiza que en toda relación laboral existirán siempre diferentes tipos de control (en cuanto a su finalidad) y diversos niveles de control (en cuanto a su intensidad).

Existen controles que resultan incompatibles con la ausencia de limitación de jornada, como lo son, entre otros:

- La realización de reuniones diarias de asistencia obligatoria (ya sea presencial o telemática).
- Controlar la hora de inicio y término de las gestiones realizadas.
- Seguimiento del trabajo a través de aplicaciones informáticas en dispositivos móviles.

2.3 Respecto a la **autonomía en la prestación de servicios**, conforme al artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, se presume que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerce 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 solo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente.

NOTA:

El presente documento fue preparado sólo para fines informativos y no constituye asesoría legal. Los extractos del mismo son una interpretación libre y no una cita literal de la fuente.





ACTUALIDAD LABORAL

Atendido lo anterior, al DT concluye que los servicios exentos del cumplimiento de jornada por ausencia de fiscalización superior inmediata deben corresponder a funciones que puedan ser ejecutadas de manera independiente. Lo anterior implica que el desarrollo de las funciones no dependa de, por ejemplo, el horario de los demás trabajadores o de la empresa o del lapso de apertura o cierre de un local, establecimiento o faena, pues en dichos casos existiría una jornada tácita determinada por factores externos al trabajador, lo cual extingue la autonomía en la prestación de servicios.

La autonomía en la prestación de los servicios no obsta a que el empleador, en el ejercicio de su potestad de mando, pueda impartir instrucciones de la forma en que se deben ejecutar las labores, por ejemplo, cumpliendo protocolos de seguridad, procesos comerciales de la empresa, reglas de ventas, etc.

3. Consultas específicas.

Los Ordinarios responden consultas realizadas por dos empresas respecto a la posibilidad de que ciertos cargos, tales como Jefe de Planta, Key Account Manager, Asesor en Prevención de Riesgo Nivel Técnico, Jefe Control Gestión, Jefe de Mantención, entre otros, se entiendan excluidos de limitación de jornada.

NOTA:

El presente documento fue preparado sólo para fines informativos y no constituye asesoría legal. Los extractos del mismo son una interpretación libre y no una cita literal de la fuente.





NOVIEMBRE 2025



ACTUALIDAD LABORAL

Pese a que los cargos que fueron analizados en los Ordinarios tenían asignadas funciones asociadas a la gestión de clientes, administración de recursos humanos y/o materiales, la DT, al momento de la revisión de los antecedentes presentados por las empresas, constata que los trabajadores tenían la obligación de reportar o informar a sus superiores jerárquicos, debían realizar ciertas tareas en coordinación con su jefatura y/o debían cumplir sus funciones en el horario de atención de la planta por lo que concluye que deben sujetarse a la limitación de jornada.

Si bien, el análisis para determinar si un cargo queda excluido a la limitación de jornada debe realizarse caso a caso, es relevante tener en consideración que la DT concluye que los cargos por los cuales se realizaron las consultas no pueden quedar exceptuados de jornada.

NOTA:

El presente documento fue preparado sólo para fines informativos y no constituye asesoría legal. Los extractos del mismo son una interpretación libre y no una cita literal de la fuente.



CONSTANZA CONTRERAS
Socia
ccontreras@scr.cl



GABRIELA MUÑOZ
Asociada
gmunoz@scr.cl

