

 ALERTA LEGAL

Reconsideración parcial de doctrina de la Dirección del Trabajo en relación a la exención de la limitación de jornada.

Abril de 2026



Ignacia López
Socia



Bárbara Zlatar
Socia



Pablo Munita
Asociado

Reconsideración parcial de doctrina de la Dirección del Trabajo en relación a la exención de la limitación de jornada.

El pasado 16 de abril, la Dirección del Trabajo emitió el Dictamen N° 252/20, que reconsidera e introduce un cambio sustancial en la interpretación administrativa del artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo.

1. La doctrina anterior y su problema práctico

La doctrina previa en la materia (contenida en el ORD. N° 84/04 de 2024) había instalado una interpretación legal que resultaba difícilmente compatible con la realidad de muchas organizaciones: la sola existencia de medios electrónicos de control era suficiente para presumir que existía fiscalización superior inmediata. En razón de eso, la exclusión de limitación de jornada no era posible para una cantidad significativa de trabajadores.

Esa doctrina tenía un efecto expansivo relevante para las empresas, ya que se estimaba que si el empleador contaba con plataformas de gestión, GPS, sistemas de trazabilidad u otras herramientas tecnológicas, las cuales son de uso generalizado en determinados rubros, la Dirección del Trabajo podía concluir que existía jornada sujeta a control, con independencia de si dichos sistemas se utilizaban efectivamente para supervisar la forma y oportunidad en que el trabajador ejecutaba sus labores, o con otros fines.

2. Qué establece el nuevo criterio

a. Control efectivo

Este nuevo pronunciamiento cambia el eje del análisis. Vemos que la Dirección del Trabajo se centra más en el uso efectivo de la herramienta (más que en su disponibilidad).

La pregunta relevante ya no es si el empleador podría ejercer control, sino si lo ejerce en los hechos, de manera directa y funcional, sobre la forma y oportunidad en que se desarrollan las labores.

Para precisar el estándar, el dictamen recurre al artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, que establece que se presumirá jornada controlada

cuando el empleador ejerza una supervisión funcional y directa sobre la forma y oportunidad en que se desarrollan las labores. A la luz de esa misma norma, no existe tal control cuando el trabajador solo entrega resultados de su gestión o se reporta esporádicamente.

En consecuencia, el solo reporte periódico de resultados no alcanzaría el umbral legal, lo que amplía el margen de aplicación de la exclusión para cargos comerciales, ejecutivos de cuenta, profesionales de terreno y funciones que operan bajo esquemas de cumplimiento por objetivos.

b. Supervisión jerárquica inmediata vs. subordinación y dependencia

Por otro lado, este dictamen también despeja una confusión que la doctrina anterior había instalado en este sentido.

El Dictamen precisa que la subordinación y dependencia constituye el elemento esencial del contrato de trabajo y se expresa, entre otras manifestaciones, en el sometimiento del trabajador a instrucciones del empleador, a sus reglamentos y a su organización. La *fiscalización superior inmediata*, en cambio, alude a algo distinto: la posibilidad de ejercer un control directo y funcional sobre la forma y oportunidad en que el trabajador ejecuta sus labores. En otras palabras, no se refiere a la existencia del vínculo laboral mismo, sino a la modalidad concreta en que se ejerce la supervisión sobre el trabajo realizado.

La confusión en que había incurrido la antigua doctrina llevó a un resultado que la ley no contempla, y que se traduce en que todo trabajador subordinado estaría necesariamente sujeto a jornada controlada.

3. Implicancias prácticas

El efecto más concreto del giro interpretativo es que empresas que habían visto cuestionada la exclusión de jornada de sus trabajadores únicamente porque contaban con sistemas de control disponibles, sin que estos implicaran supervisión

directa de la ejecución del trabajo, recuperan un fundamento administrativo sólido para mantener esa calificación.

También es relevante la precisión sobre los controles de seguridad y salud ocupacional: el dictamen establece que los controles de prevención de riesgos, exámenes de altura, controles sanitarios o de acceso a recintos son manifestaciones propias del vínculo de subordinación y dependencia, presentes en todo contrato de trabajo, y que no constituyen por sí solos indicio de fiscalización superior inmediata.

La calificación sigue siendo esencialmente casuística. El dictamen es explícito en que debe analizarse la naturaleza real de las funciones, el grado de autonomía del trabajador y la existencia efectiva de supervisión directa sobre la ejecución del trabajo. El título del cargo, la denominación contractual o la existencia formal de un sistema de registro no son criterios suficientes en ningún sentido.

Lo anterior es una expresión directa del principio de primacía de la realidad: la calificación de la procedencia de la exclusión no puede hacerse en abstracto ni sobre la base de elementos puramente formales. Lo que corresponde es un análisis concreto de la realidad de las funciones, del grado efectivo de autonomía del trabajador y de la existencia real de supervisión directa sobre la ejecución de las labores.

Entre los elementos a ponderar, el Dictamen propone considerar si el trabajador organiza autónomamente su tiempo y modalidad de trabajo; si su labor se evalúa por resultados o por cumplimiento de horario; si existe un superior jerárquico que supervise directamente la forma y oportunidad de ejecución de sus tareas; si la naturaleza del cargo implica representación del empleador o toma de decisiones autónoma; y si los mecanismos de control existentes inciden efectivamente sobre la ejecución del trabajo o solo sobre sus resultados. Todo ello debe ponderarse caso a caso, siempre primando la realidad.