



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho

E291874/ 2024
(UD.1882/2024)

ORDINARIO N°: 126,

MATERIA:

Jornada de trabajo y tiempos de desplazamiento.
Especificidad contractual acerca del lugar de
trabajo. Horas extraordinarias.

RESUMEN:

1. La especificidad que debe contener el contrato de
trabajo acerca de la zona geográfica en que debe
desempeñarse el trabajador, es la señalada en el
contenido del presente informe.

2. Los tiempos de desplazamiento del trabajador
desde su residencia hasta su lugar de trabajo, esto
es la oficina regional o el primer centro de trabajo
que debe visitar durante la jornada de trabajo
diaria, y viceversa, es decir, desde la oficina
regional o el último centro de trabajo visitado hasta
su residencia, no constituyen parte de la jornada de
trabajo debido a que el dependiente no se
encuentra ni a disposición del empleador ni en
ejercicio de sus funciones para las que fue
contratado, sin perjuicio de lo que en esta materia
puedan acordar las partes.

3. En caso contrario, si el trabajador es instruido por
su empleador a realizar durante los tiempos de
desplazamiento alguna actividad laboral, se debe
concluir que el trabajador está a disposición
prestando servicios de manera que tales lapsos
constituyen jornada de trabajo, asunto que deberá
ser analizado y decidido en cada caso.

4. Sin embargo, los desplazamientos de tipo
intermedio que realicen los trabajadores durante el
transcurso de su jornada de trabajo diaria, entre los
distintos centros de trabajo constituidos por
jardines infantiles o salas cuna, que conforman el
recorrido o itinerario a efectuar, forman parte de la
jornada de trabajo debido a que tales trayectos son
consustanciales a la condición de trabajo que el

empleador requiere y que el trabajador acata para estar a disposición.

5.No corresponde pactar horas extraordinarias para afrontar el exceso de la jornada originado en los tiempos de desplazamiento habituales, toda vez que, los recorridos de cada trabajador se programan de forma permanente por periodos anuales, de modo que, no procede que las horas extraordinarias se pacten en forma permanente, dada la transitoriedad esencial de la jornada extraordinaria, sin perjuicio, de otros acuerdos que pueden convenir las partes en este sentido, y sin que se impida que en casos de accidentes o que sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, las partes puedan pactar horas extraordinarias, acorde a lo establecido en el inciso 1° del artículo 29 del Código del Trabajo.

ANTECEDENTES:

- 1)Instrucciones de Jefa de U. de Dictámenes e Informes en Derecho de 27.10.2025, 29.10.2025 y 02.02.2026.
- 2)Respuesta de Fundación Integra de 06.12.2024.
- 3)Ordinario N°777 de 19.11.2024.
- 4)Solicitud de pronunciamiento de 15.10.2024 de Sindicato Nacional de Oficinas de Empresa Fundación Integra (SINOF).

SANTIAGO,

10 FEB 2026

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A:

**PRESIDENTE SINDICATO NACIONAL DE OFICINAS DE EMPRESA
"FUNDACIÓN INTEGRA" (SINOF)**

Mediante solicitud de ANT.4) se ha requerido a este Servicio un pronunciamiento que se refiera a la especificidad que debe tener toda cláusula de un contrato de trabajo que se relacione con el lugar de trabajo, esto debido a que según señala, los anexos de contrato no definen un lugar específico, sino que se limitan a indicar una ciudad o región en la que se deben prestar los servicios, circunstancia que generaría incertidumbre entre los trabajadores.

Seguidamente, plantea que, en relación con los tiempos de desplazamiento varios trabajadores deben realizar largos trayectos para llegar a sus lugares de desempeño, situación que les significa tiempos de dos o más horas e incluso en

algunas ocasiones deben pernoctar en otras comunas para cumplir con sus obligaciones. Argumenta que, los tiempos de traslado conforman parte de la jornada de trabajo y agrega, que antes de la entrada en vigencia de la Ley de “40 horas” estos trabajadores al estar exentos de limitación en su jornada no registraban asistencia y, en consecuencia, no se hacía visible la situación que ahora cobra importancia.

Además, la organización sindical afirma, que los profesionales que prestan sus servicios en la empresa deben recorrer diariamente varios establecimientos lo que hace que los tiempos de desplazamiento sean variables, por eso se pide el reconocimiento del derecho de los trabajadores a ser, en este sentido, compensados con el pago de horas extraordinarias o el otorgamiento de descansos compensatorios.

Finalmente, y luego de citar normativa y doctrina de este Servicio, sostiene que el empleador les ha ofrecido el pago con horas extraordinarias, situación que sería contraria a la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo contenida en Dictamen N°3896/57 de 01.09.2010, por lo que solicita un pronunciamiento acerca de todas las cuestiones sometidas al conocimiento de esta autoridad administrativa.

Por otra parte, habiéndose conferido traslado al empleador para recabar su opinión sobre los asuntos indicados por el Sindicato, en ANT. 2) se consigna su respuesta, señalando al efecto que en la empresa existe un modelo territorial que se manifiesta en la existencia de una casa central y 17 Direcciones Regionales repartidas en todo el país. Estas últimas se clasifican en categorías A, B, C y D dependiendo de la cantidad de jardines infantiles y salas cuna en funcionamiento en cada región.

Luego, explica que en estos modelos territoriales existen trabajadores que conforman los llamados “equipos territoriales”, cuya función es dar asesoría y apoyo a una cantidad determinada de jardines infantiles específicos que se encuentran distribuidos en una zona geográfica, para lo cual deben realizar visitas presenciales al establecimiento, asesorar vía *online* o prestar funciones en la oficina regional respectiva. Así, individualiza a cada “profesional de territorio” que cumple sus funciones en este modelo descrito, como ser: profesional de desarrollo de personas y equipos, profesional de inclusión y profesional de familia, profesional de educación y de protección de derechos.

Posteriormente, argumenta que acorde a lo dispuesto en el artículo 10 del Código del Trabajo, que exige que la determinación del lugar de trabajo debe estar señalada por el lugar o ciudad en que han de prestarse los servicios, la empresa otorga cumplimiento a tal normativa, desde que en los contratos de los dependientes se señala el lugar dado por la oficina regional en donde el trabajador tendrá su oficina respectiva.

Así, si bien el profesional de territorio debe recorrer jardines infantiles y salas cuna dentro de una determinada zona geográfica, lo hace en modelos de trabajo lo suficientemente estudiados para garantizar un trabajo equitativo y justo para los trabajadores. Añade que, los territorios de desempeño son estables en el transcurso del tiempo y los profesionales asignados a ellos permanecen generalmente

asociados a programaciones anuales renovables, salvo soportes extraordinarios que deban cumplir ante la ausencia de compañeros de trabajo. Por las consideraciones anteriores, la empresa entiende que se otorga cumplimiento a la normativa señalada en el artículo 10 del Código del Trabajo.

En materia de tiempos de desplazamiento, la empresa cita abundante jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, que indica que estos tiempos que el trabajador utiliza para dirigirse a su lugar de trabajo y luego para retornar a su lugar de residencia, no forman parte de la jornada de trabajo, ya que, no se encuentran prestando efectivamente los servicios para los que fueron contratados, aun cuando el medio de transporte lo proporcione el mismo empleador. En este punto, aclara que, el empleador no solicita a sus trabajadores el trasladarse directamente desde sus domicilios a los jardines infantiles o salas cuna, pudiendo siempre marcar su asistencia en la oficina regional y luego trasladarse al establecimiento que corresponde de acuerdo con lo planificado.

Por último, sostiene que, en relación con el pago de horas extraordinarias la empresa paga o compensa con feriado todas las jornadas extraordinarias que realizan los trabajadores, cuando se da cumplimiento a sus requisitos normativos, es decir, se encuentran pactadas con anterioridad o se trabaje con el conocimiento y autorización del empleador. Añade que, debe tener en cuenta que se trata de fondos públicos fiscalizables por la Contraloría General de la República, y, en consecuencia, existen procedimientos públicos y conocidos que regulan el otorgamiento de horas extraordinarias.

Por otra parte, afirma el empleador que, a modo de responder a los requerimientos de los profesionales territoriales, se ha implementado la posibilidad que un trabajador que inicia su trabajo en un jardín infantil o sala cuna específica, registre su asistencia vía sistema de georreferenciación que cumpla con la normativa. En tal sentido, prosigue la empresa señalando, que se ha dispuesto que todo tiempo de traslado superior a 90 minutos desde y hacia el domicilio del trabajador, sea considerado parte de la jornada de trabajo, si así lo decide el trabajador. De todos modos, es el trabajador quien con su jefatura acuerdan el horario de llegada y salida en estos casos, teniendo en cuenta que siempre le corresponde al trabajador el derecho de trasladarse dentro de la jornada hacia y desde la oficina regional.

Finalmente, se concluye que existe un apego de la empresa por la normativa que regula el pacto de jornada extraordinaria, de manera que, no comparte las aseveraciones de la organización sindical en esta materia.

Al respecto, cúmpleme informar que el inciso final del artículo 10 del Código del Trabajo, que regula el contenido mínimo obligatorio del contrato de trabajo, establece lo siguiente:

“Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa. Esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transportes”.

De esta manera, el legislador permite que, en ciertos casos, como ocurre con los trabajadores viajantes o de empresas de transportes, el lugar de trabajo esté definido por una zona geográfica y no por un lugar o ciudad, tal como exige el N°3 del artículo 10 del Código del Trabajo.

Sin embargo, esta posibilidad debe ceñirse siempre por el respeto al principio de certeza, que en este aspecto significa que el trabajador o trabajadora conozca con la mayor nitidez posible donde se encuentra su lugar de trabajo, lo que permite la planificación de su vida personal y familiar y su conciliación con el ámbito laboral, entre otros beneficios.

Asimismo, cabe tener presente, que la jurisprudencia de este Servicio contenida en Dictamen N°2790/133 de 05.03.1995 ha señalado lo siguiente:

“De la estipulación contractual anotada se desprende que el trabajador se obliga a ejecutar las labores convenidas fuera de la Región Metropolitana o de la ciudad en que se encuentra ubicada la sucursal en que se desempeña, cuando así lo determine el empleador.

Al respecto, cabe tener presente que de conformidad a lo prevenido en el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, transcrito y comentado en el punto 2, precedente, la determinación del lugar o ciudad en que hayan de prestarse los servicios constituye una estipulación mínima del contrato de trabajo, cuya finalidad es que el dependiente conozca con certeza el lugar en que deberá prestar sus servicios, de manera de impedir, al igual que en el caso anterior, que en este aspecto quede sujeto al arbitrio del empleador.

Como ya se dijera en párrafos precedentes obedecen a la intención del legislador de que el dependiente conozca con certeza, el lugar preciso donde deberá prestar sus servicios, en términos de evitar que en este aspecto quede sujeto al arbitrio de empleador.

Ello se traduce, asimismo, en la improcedencia de fijar cláusulas amplias, como la que nos ocupa, con reservas que permiten al empleador trasladar a un trabajador a una ciudad distinta a la de su desempeño habitual.

De ello se sigue que la cláusula en comento no se ajusta a derecho, en cuanto no determina en forma unívoca y clara el lugar o ciudad en que han de prestarse los servicios, toda vez que establece alternativas cuya definición queda entregada a la decisión unilateral del empleador”.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto y de un contraste entre la normativa laboral y la doctrina de este Servicio en relación con los hechos descritos por la empresa y la organización sindical, fluye que, por una parte existe una necesidad de prestar servicios asesorando a múltiples jardines infantiles y salas cuna distribuidos en una zona geográfica determinada, y por otra parte, desde el punto de vista del contenido de la norma jurídica, la estipulación contractual que regule el o los lugares en que el “profesional de territorio” prestará servicios debe otorgar la suficiente certeza de manera que el trabajador o trabajadora pueda planificar y conciliar su vida personal y familiar con sus tiempos de trabajo.

De esta forma, la armonía entre los objetivos señalados anteriormente se logra especificando en el contrato de trabajo la zona geográfica que cada dependiente debe atender, con el detalle preciso de los jardines infantiles y/o salas

cuna y su ubicación en cada ciudad o localidad, respecto de los cuales el “profesional de territorio” deba prestar sus servicios de asesoría y apoyo, habida cuenta que corresponden a establecimientos cuyo número es estable durante el tiempo, lo que permite la programación anual de los lugares que deben ser atendidos presencialmente durante la semana por este tipo de profesionales.

Además, se debe considerar, que al prestar servicios desde la casa central u “oficina regional” durante algunos días en la semana, la estipulación contractual deberá definir cuáles son los días, dentro de la jornada de trabajo semanal, en que el respectivo dependiente deberá presentarse a cumplir funciones en la denominada “oficina regional”, y consignar por consiguiente con la debida claridad, el lugar en donde se ubica tal dependencia.

De igual manera, si el contrato de trabajo regula una jornada semanal que combine trabajo presencial con teletrabajo, corresponde destacar la aplicación que tienen sobre la materia los incisos 1° y 5° del artículo 152 quáter J del Código del Trabajo que al efecto señalan respectivamente:

“La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella”.

“En aquellos casos en que se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación”.

En este aspecto, este Servicio en el Ordinario N°1224 de 12.12.2023, precisando la doctrina contenida en el Ordinario N°1163 de 24.08.2023, señaló que resulta jurídicamente procedente la combinación de labores presenciales y prestación de servicios en modalidad de teletrabajo en una misma semana, siempre que en ambos casos se sujeten a los límites generales de jornada, siendo contrario a derecho establecer que, dentro de una misma semana, puedan convivir sistemas que combinen ciertos días sujetos a límites y otros excluidos de ella, en los términos resueltos por el Dictamen N°3079/31 de 16.11.2020.

En armonía con lo anteriormente expuesto, debe tenerse en cuenta lo dispuesto por la Ley N°21.645 sobre el derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado, que introdujo modificaciones al Código del Trabajo, y estipuló en los artículos 152 quáter O bis y 152 quáter O ter, la obligación del empleador de ofrecer a la persona trabajadora que:

“(…) durante la vigencia de la relación laboral, tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad de

trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita”.

En tal sentido, el Dictamen N°67/1 de 26.01.2024 al fijar el sentido y alcance de la ley N°21.645, destacó a los principios de: parentalidad positiva, corresponsabilidad social, protección a la maternidad y paternidad, y se refirió a los requisitos y procedimiento para dar cumplimiento a la normativa señalada.

En relación con los tiempos de desplazamiento, cabe precisar que, según prescribe el artículo 21 del Código del Trabajo:

“Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.

Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables”.

En esta perspectiva, la doctrina de este Servicio contenida en Ord. N°649 de 15.09.2025, concluyó que:

“Del precepto legal transcrito se desprende en primer lugar, que el legislador ha definido la jornada de trabajo como el tiempo que el trabajador utiliza para cumplir con la prestación de los servicios contratados, precisando que constituye jornada de trabajo el tiempo aquel durante el cual el trabajador permanece a disposición del empleador sin estar realizando labores por hechos, causas o circunstancias ajenas o extrañas a su voluntad y capacidad de laborar.

En relación a la norma precitada, la reiterada doctrina de este Servicio, contenida entre otros, en Ordinario N°5556 de 31.10.2018 y Ordinario N°736 de 19.05.2023, ha resuelto que los tiempos de desplazamiento que utilicen los trabajadores para dirigirse a su lugar de trabajo y para regresar a su vivienda, no forman parte de la jornada de trabajo, ya que no se encuentran prestando efectivamente los servicios para los que fueron contratados, sin perjuicio de que el medio de traslado sea proporcionado por la empresa”.

De esta manera, los tiempos de desplazamiento diarios del trabajador hacia su lugar de trabajo y de retorno a su residencia no constituyen parte de la jornada de trabajo, debido a que el dependiente no se encuentra ni a disposición del empleador ni en ejercicio de su actividad o de sus funciones para las que fue contratado. *A contrario sensu*, si durante el periodo de desplazamiento el trabajador realiza alguna actividad laboral que le haya sido instruida por el empleador para ser desempeñada precisamente durante el lapso de traslado, se debe concluir que el trabajador está a disposición prestando servicios y tal transcurso de tiempo será considerado jornada laboral, asunto que deberá ser analizado y decidido en cada caso.

Señalado lo anterior, corresponde destacar que al tenor de las condiciones en que el “profesional de terreno” presta sus servicios en los días en que debe realizar visitas presenciales a los jardines infantiles y salas cuna que debe asesorar y apoyar, los tiempos de desplazamiento a los que nos hemos venido refiriendo en los párrafos inmediatamente anteriores, está dado por los trayectos que realice el trabajador desde su residencia hasta el lugar de trabajo, y al terminar su jornada diaria desde el lugar de trabajo hasta su residencia.

En este sentido, afirma el empleador que, en la realidad no obliga a sus trabajadores a trasladarse directamente desde sus viviendas hasta los jardines infantiles, ya que siempre aquellos mantienen la posibilidad de registrar el inicio de la jornada de trabajo en la oficina regional respectiva, no obstante las peticiones de los trabajadores quienes habrían planteado al empleador la necesidad de desplazarse desde sus domicilios directamente a los jardines infantiles, tanto al inicio como al término de la jornada laboral, solicitud que ha acogido la empresa según afirma, por lo cual ha implementado un sistema de registro de asistencia vía georreferenciación. Añade, que ha ofrecido a sus trabajadores el considerar que todo tiempo de desplazamiento superior a 90 minutos sea parte de la jornada de trabajo, lo que no conlleva una autorización de jornada extraordinaria, de modo que, es el trabajador quien puede consensuar con su jefatura directa el horario de llegada y salida efectivo en estos casos.

En este escenario, la organización sindical sostuvo que muchos trabajadores deben afrontar largos tiempos de desplazamiento, lo que acontece tanto en las zonas rurales como extremas del país en donde las condiciones geográficas y climáticas dificultan el traslado.

A lo anterior, cabe añadir, que la empresa en el documento denominado “Ley N°21.561 (40 horas) Orientaciones y consideraciones implementación para Directoras y Directores de salas cuna y jardines infantiles y Equipos territoriales”, reconoce en el literal e) del apartado 2.2. de los “Profesionales de equipos territoriales”, que se encuentran realizando un levantamiento que permita identificar los tiempos de desplazamiento a cada unidad educativa, y que en base a tal revisión se establecerán parámetros y consideraciones específicas.

Seguidamente, es pertinente citar lo destacado en el Dictamen N°67/1 de 26.01.2024 que, al momento de pronunciarse acerca del objetivo de la ley N°21.645 señala la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Así las cosas, es relevante señalar que, si bien los tiempos de desplazamiento del trabajador desde su lugar de residencia hasta su lugar de trabajo al comenzar su jornada, y luego de vuelta al terminar desde su lugar de trabajo hasta su residencia, no forma parte de la jornada de trabajo, salvo que el empleador le haya instruido realizar durante esos traslados alguna actividad laboral, se debe clarificar que, los tiempos de desplazamiento de tipo “intermedio”, es decir, los que realiza el trabajador entre los diferentes jardines infantiles y salas cuna durante el día para atender presencialmente, si forma parte de la jornada de trabajo, debido a que estos trayectos son consustanciales a la condición de trabajo que el empleador requiere y que el trabajador acata para estar a disposición, es decir, el recorrido presencial entre diferentes centros de trabajo durante el transcurso de la jornada laboral diaria.

Además, debe ser destacado, el reconocimiento a los tiempos de desplazamiento prolongados que superen los 90 minutos, que el empleador afirma ofrecer a los trabajadores considerarlos parte de la jornada de trabajo, como también, debe reconocerse el estudio de las condiciones en las que los trabajadores

“profesionales territoriales” se desempeñan a fin de programar anualmente los recorridos que deban efectuar los dependientes.

Ahora bien, a través del Dictamen N°1573/26 de 31.03.2015, este Servicio ha señalado que no es procedente laborar horas extraordinarias de manera permanente, debido a que este tipo de horas el legislador las ha previsto en el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo, sólo para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa que no son permanentes en la actividad productiva.

Por consiguiente, no corresponde pactar horas extraordinarias para afrontar el exceso de la jornada originado en los tiempos de desplazamiento habituales, toda vez que, los trayectos a realizar por los trabajadores en una determinada zona geográfica se programan en forma anual y, por lo tanto, permanecen durante este periodo de lo que es posible desprender que no se trata de un acontecimiento ocasional, sin perjuicio de casos en que ocurran accidentes o que sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, acorde a lo establecido en el inciso 1° del artículo 29 del Código del Trabajo, en donde se permite el pacto de horas extraordinarias.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y disposiciones normativas citadas, cumpla con informar al tenor de lo solicitado que:

1. La especificidad que debe contener el contrato de trabajo acerca de la zona geográfica en que debe desempeñarse el trabajador, es la señalada en el contenido del presente informe.

2. Los tiempos de desplazamiento del trabajador desde su residencia hasta su lugar de trabajo, esto es la oficina regional o el primer centro de trabajo que debe visitar durante la jornada de trabajo diaria, y viceversa, es decir, desde la oficina regional o el último centro de trabajo visitado hasta su residencia, no constituyen parte de la jornada de trabajo debido a que el dependiente no se encuentra ni a disposición del empleador ni en ejercicio de sus funciones para las que fue contratado, sin perjuicio de lo que en esta materia puedan acordar las partes.

3. En caso contrario, si el trabajador es instruido por su empleador a realizar durante los tiempos de desplazamiento alguna actividad laboral, se debe concluir que el trabajador está a disposición prestando servicios de manera que tales lapsos constituyen jornada de trabajo, asunto que deberá ser analizado y decidido en cada caso.

4. Sin embargo, los desplazamientos de tipo intermedio que realicen los trabajadores durante el transcurso de su jornada de trabajo diaria, entre los distintos centros de trabajo constituidos por jardines infantiles o salas cuna, que conforman el recorrido o itinerario a efectuar, forman parte de la jornada de trabajo debido a que tales trayectos son consustanciales a la condición de trabajo que el empleador requiere y que el trabajador acata para estar a disposición.

5. No corresponde pactar horas extraordinarias para afrontar el exceso de la jornada originado en los tiempos de desplazamiento habituales, toda vez que, los recorridos de cada trabajador se programan de forma permanente por periodos anuales, de modo que, no procede que las horas extraordinarias se pacten en forma

permanente, dada la transitoriedad esencial de la jornada extraordinaria, sin perjuicio, de otros acuerdos que pueden convenir las partes en este sentido, y sin que se impida que en casos de accidentes o que sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, las partes puedan pactar horas extraordinarias, acorde a lo establecido en el inciso 1° del artículo 29 del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,


CAROLINA GODOY DONOSO
ABOGADA
JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)





CGD/MGC/AMF
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control