



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E 129328/2024
(UD1088/2024)

ORDINARIO N°: 147 /

MATERIA:

Causales de exclusión de limitación de jornada de trabajo.

RESUMEN:

Dada la falta de antecedentes aportados, no es posible concluir que los trabajadores que se desempeñan en los cargos de: "psicóloga de la residencia", "trabajadora social de la residencia", "encargada de vida cotidiana" y "encargado de Administración, Finanzas y Recursos Humanos" en la empresa solicitante, se desempeñen excluidos de los límites en la jornada de trabajo.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 17.11.2025, 10.12.2025, 31.12.2025 y 21.01.2026 de Jefa de U. de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Solicitud de pronunciamiento de 16.05.2024 de [REDACTED] en representación de "Fundación Pléyades".

SANTIAGO,

25 FEB 2026

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A:

[REDACTED]
"FUNDACIÓN PLÉYADES"

[REDACTED]@pleyades.cl; [REDACTED]@pleyades.cl

A través del ANT.2) se solicitó un pronunciamiento por parte de la "Fundación Pléyades", quien expone que es un organismo colaborador del Estado en materia de protección de niños que han sido vulnerados en sus derechos. Señala que se tiene contratado un equipo multidisciplinario, que está atento a las necesidades de los menores todos los días de la semana, pues residen en el hogar que mantiene la fundación.

Específicamente, se describen cuatro puestos de trabajo, en primer lugar, a la "psicóloga de la residencia", quien en caso de desregulación emocional de los menores está encargada de intervenir para brindar contención. Además, gestiona eventuales servicios de ambulancia, recibe a los niños realizando una primera acogida en el hogar y los evalúa en materia psicoafectiva.

En cuanto a los "trabajadores sociales de la residencia", se plantea que se encargan de recibir en el hogar a los menores, e informar a los familiares o adultos responsables del proceso iniciado en favor del niño. Esta labor debe ser realizada en distintos horarios y días de la semana, debido a que los tribunales de justicia y las fuerzas policiales deben rescatar a niños de sus casas de manera urgente.

En relación con el cargo de "encargada de vida cotidiana", se describe que cumplen funciones en turnos de noche y de día, atendiendo a las necesidades de la residencia como: vestimenta, habitación, ingreso o egreso de menores. Además, en caso de emergencia en turnos de noche, es la encargada de asistir al niño y acompañarlo en la residencia mientras la profesional de turno se dirige al centro asistencial con el menor, advirtiendo que, en general estos menores que necesitan algún tipo de protección y acogida padecen morbilidades como consecuencias de negligencias en su cuidado en su primera infancia.

Así también, se describe al cargo de "encargado de administración, finanzas y recursos humanos", quien debe gestionar los turnos del personal que trabaja de noche y de día en la residencia, consiguiendo, en caso de: inasistencia, accidente, enfermedad o urgencia, los reemplazos de las cuidadoras en horarios y días respectivos. Agrega que, es el Servicio Nacional de Protección quien pide un mínimo de cuidadoras por cantidad de niños en la residencia. Asimismo, este cargo es responsable de gestionar reparaciones de toda la residencia, servicios técnicos, compras de insumos, necesidades que pueden ocurrir en cualquier momento.

Finalmente, se afirma que los trabajadores a quienes se aplica la disposición contenida en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, no están de acuerdo en que se limite su jornada de trabajo.

En relación con el asunto planteado cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 2° del artículo 22 dispone que quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata debido a la naturaleza de las labores desempeñadas.

Como es posible advertir el legislador restringió a la presunción de falta de control o fiscalización, por una parte, a aquellos dependientes que usualmente desempeñan cargos de confianza o alta responsabilidad y que, por lo mismo, normalmente representan al empleador y, por la otra, a todos aquellos trabajadores que presten servicios personales sin fiscalización superior inmediata debido a la naturaleza de las labores desempeñadas.

En virtud de lo anterior, y de acuerdo con lo dispuesto en los dictámenes N°84/4 de 06.02.2024 y N°545/22 de 12.08.2024, para comprender lo que nuestro legislador entendió por gerentes, administradores o apoderados con facultades de administración y cuáles son sus características, primero que todo debemos saber que no puede tratarse de la generalidad o grupos amplios de trabajadores, sino que, por el contrario, solo muy pocas personas en cada empresa pueden acceder a dicho nivel jerárquico.

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).

1) Cargos de confianza. El inciso 2° del artículo 22 del Código del ramo dispone que, deben quedar excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración.

Por lo tanto, lo relevante para determinar si nos encontramos frente a un cargo de confianza exento del cumplimiento de jornada, no será el lugar en el que se ejecutan los servicios ni la cantidad de tiempo que ello irrogue para el dependiente, sino, las facultades con las cuales lo ha dotado el empleador para el ejercicio de las labores, las cuales permiten medir o sopesar justamente el grado de confianza depositado en el trabajador.

Dicho de otro modo, 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.

De esta suerte, dos son las condiciones copulativas que deben concurrir para considerar que un cargo de confianza se ajusta a la excepción de que se trata: contar con facultades propias de su nivel jerárquico dentro de la empresa y gozar de verdadera autonomía en la prestación de sus servicios.

1.a) Facultades que definen un cargo de confianza: nuestro Código del Trabajo establece para los cargos de confianza una serie de características, tales como:

- El Empleador podrá condicionar su contratación a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial (artículo 2 inciso 7°);
- Existe una presunción de derecho de que representa al empleador y por consiguiente obliga a este con los trabajadores, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica. (artículo 4 inciso 1°);
- Los trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración, no podrán negociar colectivamente, (artículo 305 inciso 1°).

De las disposiciones transcritas aparece de manifiesto que, al referirse a los cargos de confianza, el legislador alude a facultades “generales”, tanto de representación como de administración. Asimismo, es importante destacar que el artículo 4° inciso 1° del Código del Trabajo exige habitualidad en el ejercicio de las atribuciones, es decir, demanda periodicidad en su uso. Dicho de otro modo, que las facultades pertenezcan intrínsecamente al cargo, es decir, que no sean otorgadas para la ejecución de un determinado negocio u operación.

Ahora bien, respecto a lo que debemos entender por “*apoderados con facultades de administración*”, de las normas legales que regulan la materia, es posible colegir que son aquellos dependientes que representan al empleador y que tienen, en general, poder decisional suficiente para obligar a éste con los trabajadores en los diversos aspectos inherentes a la relación laboral, entre los cuales puede citarse, a vía ejemplar, la facultad de decidir sobre la contratación o despido de personal.

En tal sentido, es posible sostener que la facultad de administración, para el caso que nos ocupa, lleva implícitas facultades decisionales en aspectos tales como la planificación, organización, dirección, coordinación y control de la marcha de la empresa o de un establecimiento o área de importancia.

En el fondo, debe tratarse de trabajadores que, en el ámbito organizacional de la empresa, desempeñen funciones superiores de mando e inspección y ejerzan facultades decisorias sobre políticas y procesos productivos, de comercialización, etc.

Así las cosas, a modo de síntesis, podemos indicar que, sin perjuicio del análisis casuístico que debe efectuarse frente a cada consulta, en principio nos encontramos frente a un cargo de confianza, de aquellos contemplados en el inciso 2° del artículo 22 del Código del ramo, cuando el trabajador ejerza habitualmente, a lo menos, alguna de las siguientes atribuciones¹:

i) Facultades generales de representación del empleador. Al respecto se ha señalado en doctrina que se trata del acto por el cual una persona autoriza a otra

¹ Dictamen N°545/22 de 12.08.2024 de la Dirección del Trabajo.

para que la obligue directamente respecto de terceros en los actos y contratos que la segunda ejecute o celebre a nombre de la primera.

ii) Facultades generales de administración o dirección de la empresa, entendiéndose por tales; el ejercicio de un poder decisonal suficiente para contratar o despedir personal; ejecutar actos de disposición patrimonial; o tomar decisiones que afecten las políticas o procesos productivos de la empresa, etc.

Ahora bien, las facultades de administración manifestadas a través del poder decisonal pueden extenderse a toda la empresa o a una parte de ella, siempre y cuando en este último escenario el trabajador pueda, sin requerir autorizaciones superiores, por ejemplo, ejecutar actos de disposición patrimonial o tomar decisiones estructurales, despedir o contratar personal, etc., es del caso resaltar que el cargo de confianza puede contar con una o ambas facultades —representación o administración— alternativamente, dado que se trata de esferas jurídicas diferentes.

1.b) Autonomía en la prestación de los servicios. Como hemos señalado previamente, la denominación de un cargo o incluso la atribución de ciertas facultades no importan per se en la exclusión de limitación de jornada, si en los hechos el dependiente carece de real autonomía en la prestación de sus servicios.

En armonía doctrina respecto de esta materia, el Dictamen N°84/04 de 06.02.2024 dispuso que, atendido el carácter restrictivo con el que deben interpretarse las causales de exclusión de limitación de jornada laboral, precisamente por su condición de excepción, frente a esta Dirección no bastará con invocar la denominación convencional que un contrato haga de las funciones de un dependiente, sino que la calidad de gerente, administrador o apoderado con facultades de administración y/o dirección, según lo dispuesto el artículo 4 del Código del laboral, deberá responder al principio de primacía de la realidad, es decir, que en caso de discrepancia, los Inspectores del Trabajo deberán resolver de acuerdo con los hechos más allá de lo que señalen los documentos.

Ahora bien, particular relevancia cobra el cumplimiento de una jornada tácita de trabajo, como se ha analizado, por ejemplo, en el Ord. N°6441 de 19.12.2018 que aborda la labor de supervisión de pacientes con hospitalización domiciliaria efectuada por auxiliares de enfermería, servicios que no importan sólo realizar visitas a las residencias sino, por el contrario, requieren acompañar permanentemente a una persona hasta ser reemplazada por otra auxiliar lo cual importa, evidentemente, que más allá de los servicios prestados existirá siempre un horario o turno a ejecutar.

De este mismo modo, la jurisprudencia administrativa ha sostenido² que no procede la exención de limitación de jornada en aquellos casos de trabajadores que, aún denominándose jefes, gerentes, supervisores, etc., cumplen funciones asociadas indefectiblemente al horario rígido de una tienda, faena o local cuando, por ejemplo, deban supervisar su apertura o cierre, pues ello resulta contradictorio con lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 22 del Código del ramo.

² Ordinario N°86 de 26.01.2024 de la Dirección del Trabajo.

No obstante, lo señalado no impide que un dependiente pueda ser asignado a un recinto o establecimiento específico y estar exento de limitación de jornada, pues lo relevante será precisamente que pueda concurrir libremente a dicha faena o local sin cumplir un horario, es decir, tener capacidad de organizar su tiempo.

2) Trabajadores exentos de limitación de jornada por prestar servicios sin fiscalización superior inmediata debido a la naturaleza de sus labores³. Al respecto, inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, dispone que quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata debido a la naturaleza de las labores desempeñadas.

Para analizar la materia, debemos referirnos a:

2.a) Subordinación: El artículo 7° del Código del ramo define el contrato de trabajo como una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

En conformidad a lo dispuesto en dicho precepto legal, resulta evidente que la relación laboral, no se crea ni subsiste en un plano de igualdad, sino que, por el contrario, en su esencia contempla la existencia de una parte dotada de la facultad o poder de dar órdenes relativas a la manera y oportunidad en que se deben prestar los servicios personales, frente a la otra obligada al cumplimiento de tales instrucciones.

Análogamente se ha pronunciado la reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio, señalando 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.⁴

Ahora bien, 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).

2.b) Fiscalización superior: Armonizando lo dispuesto en el Código del Trabajo, sumado a las innovaciones tecnológicas en materia de control laboral y los elementos señalados por la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, el citado Dictamen N°84/04 ha actualizado la doctrina de esta Dirección respecto de los

³ Dictamen N°545/22 de 12.08.2024 de la Dirección del Trabajo.

⁴ Ordinarios. N°3425 de 09.07.2019 y N°2469 de 03.09.2020

elementos copulativos que deben concurrir para considerar que un servicio o labor se encuentra sujeto a fiscalización superior, estableciendo que ellos son:

a) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que traduce en una supervisión acerca de la forma y puntualidad en que se prestan los servicios, criterio que deriva de los términos “funcional” y “oportunidad”, que emplea la letra a) del artículo 42 del Código del ramo.

b) Que la supervisión o control sea ejercida por:

b.1) Personas de mayor rango o autoridad dentro de la empresa o establecimiento, vale decir, por parte de un “superior jerárquico”, o;

b.2) Medios automatizados sin intervención humana. Entendiéndose por tales los sistemas informáticos destinados a evaluar autónomamente el desempeño del trabajador de acuerdo con ciertos parámetros preprogramados.

c) 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.

Esta fórmula amplia requiere necesariamente un análisis casuístico, por lo que ha de ser interpretada armónicamente con los demás elementos copulativos que deben concurrir para encontrarnos frente al ejercicio de la fiscalización superior.

2.b.1) Medios de control: Habiendo reseñado los elementos copulativos que deben concurrir para entender que nos encontramos frente al ejercicio de la potestad de mando del empleador (fiscalización superior), corresponde a continuación referirnos a los medios de control a través de los cuales se materializa precisamente la referida facultad.

En tal sentido, tal como ha señalado la jurisprudencia de este Servicio⁵, 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).

Ahora, respecto de las circunstancias que denotan la existencia de controles incompatibles con la ausencia de limitación de jornada, podemos destacar, entre otros, la realización de reuniones diarias de asistencia obligatoria (ya sea presenciales o telemáticas), controlar la hora de inicio y término de las gestiones realizadas, y seguimiento del trabajo a través de aplicaciones informáticas en dispositivos móviles, entre otras.

2.b.2) Autonomía en la prestación de los servicios: Como ya se ha señalado en el cuerpo del presente informe, y ha sido latamente abordado⁶, el actual

⁵ Aplica Dictamen N°84/04 de 06.02.2024.

⁶ Aplica Dictamen N°84/04 de 06.02.2024.

estadio de desarrollo tecnológico permite que los empleadores ejerzan diversos tipos de controles laborales aún respecto de trabajadores que se encuentren en zonas geográficas distantes de las oficinas o establecimientos de la empresa.

De esta manera, para establecer cuándo nos encontramos frente a la existencia de funciones exentas de limitación de jornada laboral, el elemento fundamental a considerar será la real autonomía con la que se presten los servicios.

En tal orden de ideas, resulta pertinente recordar que la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, en lo sustancial, indica que, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere 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 sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente. Es este, entonces, el contexto en el que se debe analizar la autonomía y utilización de controles laborales.

De esta forma, 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.

Finalmente, es necesario precisar que, el otorgamiento de la necesaria autonomía en la prestación de los servicios no obsta a que el empleador, en el legítimo ejercicio de su potestad de mando, pueda impartir instrucciones acerca de la forma en que se deben ejecutar las labores (por ejemplo, cumpliendo ciertos protocolos de seguridad, procesos comerciales de la empresa, reglas de ventas, etc.), siempre y cuando se respeten las condiciones exigidas en la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, es decir, que el dependiente entregue resultados de sus gestiones y se reporte esporádicamente.

De igual forma, es dable estimar que el empleador podría establecer instrucciones respecto de la oportunidad de la prestación de los servicios (cumplimiento de hitos, etapas de entrega, rendiciones quincenales, etc.) pero, nuevamente, siempre y cuando tales entregas mantengan su carácter de esporádicas, lo cual no se condeciría, por ejemplo, con la obligación de asistir, física o virtualmente, a reuniones diarias.

Señalado lo anterior, y de un análisis y estudio de las funciones que desempeñan los cargos denominados: “psicóloga de la residencia”, “trabajadores sociales de la residencia”, “encargada de la vida cotidiana” y “encargado de administración, finanzas y recursos humanos”, nada de lo descrito por el solicitante indica que posean facultades generales de representación del empleador ni tampoco facultades generales de administración o dirección de la empresa, tales como: el ejercicio de un poder decisonal suficiente para contratar o despedir

personal, ejecutar actos de disposición patrimonial o tomar decisiones que afecten las políticas o procesos productivos de la empresa, etc.

Ahora bien, en relación con la existencia de una fiscalización superior ejercida sobre el trabajador por el empleador, en la presentación del solicitante tampoco existe alusión alguna a este tema, por lo tanto, no es posible determinar si en los hechos se cumplen los elementos copulativos que deben concurrir para considerar que un servicio o labor se encuentra sujeto a fiscalización superior o no, esto es: a) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, b) Que la supervisión o control sea ejercida por: b.1) Personas de mayor rango o autoridad dentro de la empresa o establecimiento o; b.2) Medios automatizados sin intervención humana y c) 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.

Así, no existen antecedentes aportados que permitan concluir que los trabajadores por quienes se consulta se desempeñan en ausencia de una fiscalización superior inmediata.

Por el contrario, si bien la labor de atender un hogar o residencia en donde se les brinda protección a menores que se encuentran en algún grado de vulnerabilidad lógicamente demanda una permanente atención todos los días de la semana y durante todo el transcurso del día, no es menos cierto, que las causales que significan una exclusión de los límites en la jornada de trabajo, el legislador las ha anclado no en relación con los fines que satisfacen los servicios de los trabajadores, sino que considerando si a aquellos se les han conferido facultades de representación o administración de la empresa, o prestan sus servicios en ausencia de fiscalización inmediata.

Luego, del tenor del relato de la empresa requirente, se desprende que la empresa se ha organizado para afrontar la destacada labor que realiza mediante turnos que rigen la jornada de los trabajadores, como ocurre con la descripción del cargo de “encargada de vida cotidiana”, o en el caso del cargo de “encargado de Administración, Finanzas y Recursos Humanos”, en donde se señala que dentro de las funciones a cumplir se encuentra el encontrar reemplazos de las trabajadoras que avisan que no concurrirán a cumplir su turno en horario y días no hábiles.


Por último, cabe destacar que, tal como prescribe el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, en caso de controversia y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas.


De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.


En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones normativas citadas y jurisprudencia administrativa invocada:

Cumplo con informar a Ud. que, dada la falta de antecedentes aportados no es posible concluir que los trabajadores que se desempeñan en los cargos de: "psicóloga de la residencia", "trabajadora social de la residencia", "encargada de vida cotidiana" y "encargado de Administración, Finanzas y Recursos Humanos" en la empresa solicitante, se desempeñen excluidos de los límites en la jornada de trabajo.

Saluda a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (49)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




NPS/MGC/AMF
Distribución
-Jurídico
-Partes
-Control

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
25 FEB 2026
OFICINA DE PARTES