

# DT PRECISA ASPECTOS DEL ARTÍCULO 22 Y SOBRE LOS TRABAJADORES EXCLUIDOS DE LA LIMITACIÓN DE JORNADA

A propósito de dos recientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo ([Dictamen Nro. 545/22](#) y [Ordinario Nro. 546](#)) que abordan los efectos de la [Ley Nro. 21.561](#) (Ley 40 horas”), en particular la aplicación del nuevo artículo 22 del Código del Trabajo en relación a los trabajadores excluidos de la limitación de jornada, en **PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO + BUDASIS**, presentamos los principales aspectos a considerar en la implementación de esta nueva normativa:

## **1.- INTERPRETACIÓN RESTRICTIVA DE LOS TRABAJADORES EXCLUIDOS DE LA LIMITACIÓN DE JORNADA:**

- La Dirección del Trabajo reitera la posición de que **la existencia de una jornada laboral constituye un derecho social** y que **en el Código del Trabajo se establece el principio de certeza de la jornada**, lo que implica que el trabajador debe conocer la extensión y distribución del tiempo destinado a la prestación de servicios, respetando los límites legales.
- En este sentido, estima que **las hipótesis de trabajadores excluidos de la limitación de jornada deben interpretarse de manera restrictiva**.

## **2.- LA NATURALEZA DE LAS FUNCIONES COMO CRITERIO VIGENTE PARA LA EXCLUSIÓN:**

- La nueva Ley **mantuvo la naturaleza de las funciones o labores desarrolladas por el trabajador como un factor clave para justificar la falta o indeterminación de su jornada, eliminado el criterio de la situación o ubicación física**.
- **Se identifican dos hipótesis: cargos gerenciales o de jefatura** (cuya naturaleza radica en la confianza) y aquellos que ejecutan **labores sin fiscalización superior inmediata** (lo que implica una atenuación del control laboral).

### **2.1.- CARGOS DE CONFIANZA GERENCIALES O DE JEFATURA:**

- Estos casos de gerentes, administradores y apoderados con facultades de administración dicen relación con las **atribuciones efectivas que han sido puestas a disposición del trabajador**, lo cual requiere de **dos requisitos**:
  - i. **El trabajador debe contar con facultades propias de su nivel jerárquico dentro de la empresa**, ejerciendo habitualmente facultades generales de representación del empleador o de administración o dirección de la empresa.
  - ii. **Debe gozar de verdadera autonomía en la prestación de sus servicios**, como ocurre cuando el trabajador tiene la capacidad de organizar su tiempo, concurrir libremente a una faena o local sin cumplir un horario fijo, o no estar asignado a supervisar la apertura o cierre de un lugar específico de la empresa.

### **2.2.- PRESTACIÓN DE SERVICIOS SIN FISCALIZACIÓN SUPERIOR INMEDIATA:**

- En estos casos, debido a la ausencia de fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de sus labores, **el empleador debe abstenerse de utilizar ciertos medios de supervisión** (como el registro y control de asistencia) o **atenuar su intensidad** (por ejemplo, en la entrega de reportes o estados de avances).
- **Para que una labor esté sujeta a fiscalización superior, deben cumplirse los siguientes requisitos**:
  - i. Existencia de una **crítica o enjuiciamiento** de la labor desarrollada;
  - ii. **Supervisión o control ejercida por un superior jerárquico o por medios automatizados sin intervención humana**, como ocurre a través de sistemas o algoritmos;
  - iii. **Supervisión ejercida en forma contigua o cercana, en términos de proximidad organizacional**, entre quien supervisa y quien ejecuta la labor.
- La autoridad laboral indica que los **medios de control por los cuales se materializa la fiscalización superior** pueden variar entre diferentes tipos (en cuanto a su finalidad) y diversos niveles (en cuanto a su intensidad).
- Sin embargo, agrega que **un elemento clave para determinar la existencia de funciones exentas de limitación de jornada es que el trabajador tenga una autonomía real en la prestación de sus servicios**.
- **Las funciones exentas del cumplimiento de jornada laboral por ausencia de fiscalización superior inmediata deben ser aquellas que puedan ejecutarse de manera independiente**, es decir, sin depender, por ejemplo, del horario de

los demás trabajadores o del período de apertura o cierre de un local, ya que en estos casos existiría una **jornada tácita determinada por factores externos al trabajador**, lo cual no permite la autonomía o independencia requerida.

- Todo lo anterior, **no obsta a que el empleador pueda impartir instrucciones sobre la oportunidad y forma en que se deben ejecutar las labores**, pero éstas deben ser limitadas y esporádicas.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas,  
usted puede dirigir a PARRAGUEZ, MARÍN & DEL RÍO + BUDASIS al correo [rmarin@parraguezmarin.cl](mailto:rmarin@parraguezmarin.cl)