



1924 **100** AÑOS 2024  
Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e Informes en  
Derecho  
E.27723 (224) 2025

ORDINARIO N°: 151

**MATERIA:**

Aplica doctrina.

**RESUMEN:**

Esta Dirección debe abstenerse de emitir un pronunciamiento que precalifique la existencia de fiscalización superior inmediata, toda vez que la información proporcionada para tales efectos resulta insuficiente.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 11.03.2025 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 2) Presentación de 29.01.2025 de [REDACTED] en representación de BIORNAT LTDA.

SANTIAGO, 20 MAR 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: [REDACTED]  
BIORNAT LTDA.  
[andrescv@cgabogados.cl](mailto:andrescv@cgabogados.cl)

Mediante su presentación del Ant. 2), solicita un pronunciamiento de este Servicio en orden a determinar la procedencia de la aplicación del artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo a los trabajadores que se desempeñan como "supervisores y/o asistentes medioambientales" de la empresa Biornat Ltda.

Expone que la empresa que representa presta servicios de manejo y recuperación del bofedal de lagunillas, ubicado en el altiplano de la región de Tarapacá, a la Compañía Minera Cerro Colorado.

Explica que el servicio, consiste en la asesoría integral para el manejo de la cuenca del sistema lacustre, la elaboración de informes anuales del plan de manejo de las funciones del ecosistema lacustre lagunillas, la implementación del plan y mantención del sistema de recarga de aguas y recuperación del bofedal de lagunillas, el monitoreo de zonas aledañas, flora y fauna.

Indica que, para la ejecución del servicio, la empresa cuenta con 6 trabajadores en terreno, contratados como supervisores y/o asistentes medioambientales con domicilio en la ciudad de Iquique y que, dadas las características técnicas del servicio, las condiciones geográficas y climáticas, son ellos quienes establecen la forma de realizar el trabajo y la distribución de su jornada laboral.

Agrega que, estos trabajadores se mantendrían excluidos del límite de la jornada laboral en conformidad al inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo dado que realizarían sus funciones sin fiscalización superior inmediata y solicita a este Servicio un pronunciamiento en ese sentido.

Al respecto, cúmpleme informar a usted lo siguiente:

El artículo 22 inciso 2° expresa lo siguiente:

*"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 en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas. 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 primer término, el Dictamen N°84/04 de 06.02.2024, precisó que la existencia de una jornada laboral constituye un derecho social reconocido en la letra d) del artículo 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, ratificado por Chile en 1972, y que, las causales de exclusión de limitación de jornada contempladas en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, atendida su naturaleza excepcional, deben ser interpretadas restrictivamente y en conformidad al principio de primacía de la realidad.

Es decir, la procedencia de calificar a uno o más dependientes como exentos de limitación de jornada de trabajo, dependerá de las especificidades o particularidades de cada caso.

Concordante con lo anterior, el artículo 10 N°5 del Código del ramo contempla lo que en doctrina se conoce como principio de certeza de la jornada, es decir, materializa la obligación de establecer en el contrato individual la extensión y distribución del tiempo destinado a la prestación de los servicios lapso que, además, debe sujetarse a los límites diarios y semanales que establece la ley en el artículo 22 inciso 1° del mismo cuerpo normativo.

Por su parte, el Dictamen N°545/22 de 12.08.2024, de este Servicio, armonizando las modificaciones legales introducidas por la Ley N°21.561, las innovaciones tecnológicas en materia de control laboral y, los elementos señalados por la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, y el citado Dictamen N°84/04 que actualiza la doctrina de esta Dirección respecto de los elementos copulativos que deben concurrir para considerar que un determinado servicio o labor se encuentra sujeto a fiscalización superior, establece lo siguiente:

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 a ciertos parámetros preprogramados que pueden, por ejemplo; realizar modificaciones a una ruta de ventas; alterar la asignación de clientes, llamados telefónicos, pedidos, etc., de acuerdo al comportamiento o resultados obtenidos por el dependiente.

En efecto, el pronunciamiento recién citado, prevé que es cada vez más recurrente que el control laboral se ejerza mediante la utilización de algoritmos creados y parametrizados para evaluar el desempeño de los trabajadores, por ejemplo, evaluando la cantidad de llamadas telefónicas atendidas o realizadas, su duración y resultado; la cantidad de productos entregados o de pedidos aceptados y rechazados, etc. Así como el desempeño del trabajador, cuya finalidad es hacer coincidir sus acciones con los parámetros fijados por el empleador, incluso, asignar premios o aplicar sanciones.

c) Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito éste que debe entenderse en el sentido de proximidad organizacional, entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor. Vínculo que, tal como prescribe el Dictamen N°84/04, no debe agotarse sólo en la cercanía física o espacial, sino que debe considerar todas las posibilidades de supervisión y control que permite el desarrollo tecnológico.

Seguidamente, corresponde aclarar que, la Ley N°21.561 ha introducido un procedimiento de resolución de controversias en la parte final del inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo el cual, tiene por finalidad la emisión de una resolución que determine si la calificación jurídica de la función desarrollada que han hecho las partes en el contrato de trabajo, se ajusta a alguna de las excepciones contenidas en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, e instruya las medidas tendientes al cumplimiento de la normativa laboral. Cumple anotar que, para la resolución de estas controversias el procedimiento se encuentra regulado a

través de la Orden de Servicio N°2000-12/2024 de 26.04.2024, y las modificaciones introducidas por la Orden de Servicio 1 de 29.01.2025 de esta Dirección del Trabajo.

Precisado lo anterior, resulta necesario señalar que, para emitir el pronunciamiento que usted solicita, este Servicio debería, a lo menos, tener a la vista una serie de antecedentes laborales tales como: documentos que consignen las obligaciones que pesan sobre los trabajadores en consulta (perfiles de cargos, reglamento interno, etc.); los medios de control a través de los cuales se fiscaliza el cumplimiento de sus labores (Aplicaciones de mensajería, registros de asistencia, video llamadas, geolocalización, correos electrónicos, etc.); la periodicidad con la que los trabajadores son controlados (diarios, semanales, mensuales, por cierre de venta, por facturación, etc.); datos concretos y completos sobre el domicilio en que se encuentra la documentación laboral de la empresa, por si fuera necesario practicar una visita inspectiva.

Como es posible advertir, un pronunciamiento de esta Dirección del Trabajo a priori, resultaría contradictorio con el procedimiento fijado para resolver las controversias, si se califica a un determinado trabajador como exento de limitación de jornada sin tener a la vista la documentación señalada precedentemente ni practicar una visita inspectiva en terreno.

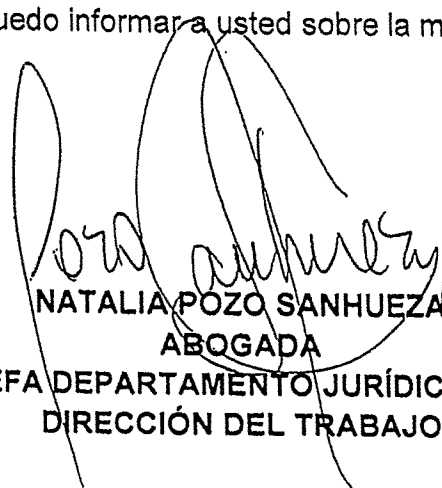
En ese orden, esta Dirección deberá abstenerse de emitir un pronunciamiento que precalifique la existencia de fiscalización superior inmediata, toda vez que la información proporcionada para tales efectos resulta insuficiente.

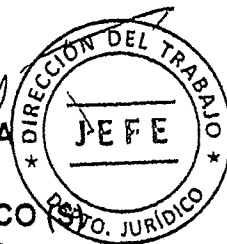
Sin perjuicio de lo anterior, a modo de orientación es posible señalar que los trabajadores en consulta, "supervisores y/o asistentes medioambientales" de la empresa Biornat Ltda. quedarán excluidos de la limitación de jornada laboral, en la medida que presten servicios sin fiscalización superior inmediata, en conformidad a la doctrina citada en el presente informe.

Lo anterior, sin perjuicio a lo que determinen los inspectores del trabajo a través de una fiscalización en terreno.

Es todo cuanto puedo informar a usted sobre la materia consultada.

Saluda a Ud.,

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



  
MGC/MECE  
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control

