

# FOCO LEGAL<sup>®</sup>

INFORME MENSUAL

N°14  
Mayo, 2026

## Adaptabilidad Laboral: Trabajar sin control horario

Con el objetivo de crear entornos laborales donde todas las personas tengan igualdad de oportunidades, ejerzan sus derechos, trabajen en condiciones justas, y al mismo tiempo, contribuir con información relevante para el debate de políticas públicas, nace “**Foco Legal: Informe Mensual**” de ChileMujeres y Buk, con el apoyo de Alessandri Abogados.

En esta edición **nos centraremos en los trabajadores y las trabajadoras exentos del límite de jornada**: personas que no registran entrada ni salida y organizan su tiempo con mayor autonomía. Esta realidad impacta de forma diferenciada a hombres y mujeres, ya que la flexibilidad horaria puede ser una herramienta clave para el acceso al empleo formal y para la corresponsabilidad, de ser usada de la forma correcta.

Revisaremos la historia de esta figura, la ley que la regula, el nuevo dictamen que flexibiliza su uso, un caso jurídico y datos que muestran cómo se vive en la práctica.



### Un poco de historia

La idea de que ciertas personas pueden trabajar sin un horario fijo controlado no es nueva.

A fines del siglo XIX ya existían trabajos —sobre todo de dirección— donde no se exigía fichar ni cumplir un horario rígido. El hito más claro fue **la Fair Labor Standards Act (FLSA) de Estados Unidos en 1938**, que liberó a ejecutivos, administradores y profesionales de las reglas de horas extra.

**El Convenio N°1** de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1919

fijó la jornada máxima en **8 horas diarias y 48 semanales**, pero dejaron las excepciones a criterio de cada país.

**En 1935 la OIT consagró en el Convenio N° 47** sobre las cuarenta horas, el principio de la **semana de 40 horas** "aplicado en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores", y obligando a los Estados ratificantes a tomar las medidas para alcanzar progresivamente esa meta.



A fines del siglo XIX ya existían trabajos -sobre todo de dirección- donde **no se exigía fichar ni cumplir un horario rígido.**



## Nuestra historia

En Chile esta figura tiene una larga historia. Ya en **1931**, fecha en que nace el **Código del Trabajo**, se excluía de la jornada a gerentes, administradores, apoderados y demás personas que trabajaran **sin supervisión directa** de un jefe o jefa, así como a quienes laboraban en terreno o como comisionistas.

En **1978**, el **Decreto Ley N° 2.200 (Plan Laboral)** mantuvo ese núcleo y amplió las categorías: se sumaron quienes trabajaban desde su hogar, quienes prestaban servicios a varios empleadores, los agentes de seguros y los vendedores viajantes. Históricamente, estas categorías han sido descritas en masculino, invisibilizando a las mujeres que también las desempeñaban.

La **Ley N° 19.250 de 1993** exigió que los apoderados tuvieran facultades de administración para quedar excluidos, y precisó el **concepto de trabajo a domicilio**.

En **2001**, la **Ley N° 19.759** —al reducir la jornada de 48 a 45 horas— incorporó a quienes prestaban servicios fuera de la empresa usando **medios informáticos**, un antecedente directo del teletrabajo actual.

La **Ley N° 21.220 de 2020** reguló específicamente el **trabajo a distancia y el teletrabajo**, sin alterar la lista de personas excluidas del límite de jornada.

Finalmente, la Ley N° 21.561 —la “**Ley de 40 Horas**” de 2023— cambió significativamente las reglas. Redujo las excepciones y estableció que solo que-

dan fuera del límite de jornada las personas que se desempeñen como gerentes, administradores/as, apoderados/as con facultades de administración, y quienes trabajen **sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas**.

**La Ley de 40 horas redujo las excepciones y estableció que solo quedan fuera del límite de jornada las personas con facultades de administración, y quienes trabajen sin fiscalización superior inmediata.**

## ¿Qué dice la ley hoy?



### Personas trabajadoras excluidas de limitación de jornada y, por ende, exentas de control horario

#### Trabajadores y trabajadoras que quedan excluidos de la limitación de jornada

(por ende exentas de control horario)

(Artículo 22, inciso segundo del Código del Trabajo)

- ✓ Gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración.
- ✓ Aquellas personas que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón a la naturaleza de sus funciones.

Tras la reforma de la Ley de 40 Horas, la pregunta central pasó a ser: ¿cuándo una persona puede quedar fuera de la jornada **porque la naturaleza de lo que hace no permite un control directo?**

En 2024, la Dirección del Trabajo (Dictamen ORD. N° 84/04) adoptó una interpretación muy restrictiva: basándose en que hoy existen herramientas tecnológicas para vigilar a distancia, concluía que práctica-

mente cualquier persona podía ser supervisada y, por tanto, debía tener jornada controlada.

Sin embargo, la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 252/20 16 de abril de 2026 reconsideró el dictamen anterior aludiendo que

**“dichos criterios no se concilian con el tenor literal de la ley ni con una interpretación armónica del ordenamiento jurídico laboral”.**



## El Nuevo Dictamen Un salvataje para la adaptabilidad laboral

Al corregir la doctrina anterior, la Dirección del Trabajo indicó a sus inspectores e inspectoras:

*Este análisis debe efectuarse considerando, además, las actuales formas de organización del trabajo, **caracterizadas por mayor autonomía funcional, cumplimiento por objetivos, trabajo remoto o híbrido y estructuras organizacionales menos jerárquicas**, circunstancias que pueden resultar compatibles con la exclusión de la limitación de jornada.”*

El nuevo dictamen fija los siguientes criterios para determinar cuándo una persona puede estar **exenta del límite de jornada**:

### 1

#### Subordinación no es lo mismo que control de jornada.

Muchas veces se confunden dos cosas distintas:

La **subordinación y dependencia** es lo que define que existe un contrato de trabajo. Se expresa cuando la persona acata instrucciones, respeta el reglamento interno y se integra a la organización. Esto aplica a toda relación laboral, sea de un hombre o una mujer, en cualquier cargo.

La **fiscalización superior inmediata** es algo más específico: que una jefatura controle directamente cómo y cuándo la persona hace su trabajo. No se trata de si existe un contrato, sino de si alguien supervisa la ejecución paso a paso.

Por eso, una persona puede estar plenamente subordinada a su empleador o empleadora y, al mismo tiempo, quedar excluida del límite de jornada si la naturaleza de sus funciones no implica un control directo sobre cómo las ejecuta.

### 2

#### El dictamen determina el alcance de la Ley de 40 Horas respecto al artículo 22 inciso 2.

La Ley N° 21.561 eliminó las excepciones basadas en el lugar físico donde se trabaja. El legislador buscó reducir el número de personas excluidas, y eso debe respetarse.

Pero la reforma **no cambió** el estándar de fondo: que existan herramientas tecnológicas capaces de supervisar no significa que se ejerza efectivamente esa supervisión. Que una empresa pueda instalar un software de monitoreo no equivale, por sí solo, a un control real sobre cómo y cuándo se trabaja. La sola disponibilidad de tecnología no basta para negar la flexibilidad.

### 3

#### El dictamen determina el parámetro del artículo 42 letra a): supervisión funcional y directa.

El Código del Trabajo presume que hay jornada cuando el empleador o empleadora, a través de una jefatura, ejerce una supervisión **funcional y directa** sobre la forma y el momento en que se realizan las tareas.

##### De aquí se desprende:

Primero, el control debe ser a la vez **funcional** (sobre el contenido del trabajo) y **directo** (sobre la ejecución misma, no solo sobre los resultados).

Segundo, **no califican** como fiscalización superior inmediata: el simple reporte periódico de resultados, los sistemas de registro o trazabilidad, ni las herramientas tecnológicas que en la práctica no implican un control directo.

Esta lectura es coherente con el espíritu de la ley: el legislador mantuvo la excepción porque reconoció que hay funciones que, por su propia naturaleza, no admiten supervisión directa sobre el cómo y el cuándo.

### 5

#### Por qué se rectificó el dictamen anterior.

El Dictamen ORD. N° 84/04 sostenía que la sola existencia de tecnología para controlar la asistencia bastaba para descartar la exclusión de jornada. Esa interpretación partía de una base razonable, pero en la práctica equiparaba toda supervisión tecnológicamente posible con una supervisión efectiva, lo que no se ajusta al texto de la ley.

Además, confundió **subordinación** (que existe en toda relación laboral) con **fiscalización superior inmediata** (que es condición específica para estar sujeto a jornada). Al no distinguirlos, llevaba a una conclusión práctica: todo vínculo laboral implicaría jornada controlada.

Por último, el dictamen anterior listaba como pruebas de jornada controlada hechos como estar sujeta o sujeto a controles de salud, seguridad, productividad o asistencia. Pero esos controles son **propios de cualquier relación laboral** y no sirven para decidir si aplica la excepción al límite de jornada.

### 4

#### El dictamen determina que lo determinante es la naturaleza de las funciones.

La exclusión aplica a quienes trabajan sin fiscalización superior inmediata “en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas”. Para determinarlo, se deben **considerar caso a caso estos elementos:**

- I) Si la persona organiza autónomamente su tiempo y forma de trabajo;
- II) Si se evalúa por resultados o por cumplimiento de horario;
- III) Si existe una jefatura que supervise directamente cómo y cuándo ejecuta sus labores;
- IV) Si el cargo implica representar al empleador/a o tomar decisiones de forma autónoma; y
- V) Si los mecanismos de control inciden sobre la ejecución misma o solo sobre los resultados.

#### En conclusión, la **calificación de la exclusión de la jornada debe analizarse caso a caso:**

- ✓ considerando la naturaleza real de las funciones desempeñadas,
- ✓ el grado de autonomía del trabajador o trabajadora y
- ✓ la existencia efectiva de supervisión directa sobre la ejecución de trabajo, primando la realidad.

## Un Caso

### AUTOS RIT O-5272-2022, 2° JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO.

Una trabajadora —auditora interna de un banco— prestaba servicios en modalidad de teletrabajo parcial (entre 1 y 4 días semanales desde su hogar). Su contrato y el anexo de teletrabajo pactaban expresamente su exclusión de la limitación de jornada, conforme a los artículos 22 inciso 2° y 152 quáter J del Código del Trabajo, con derecho a 12 horas de desconexión.

La trabajadora alegó despido indirecto (autodespido), sosteniendo que la empresa vulneraba su derecho a desconexión enviándole correos electrónicos y citándola a reuniones fuera de horario, lo que —a su juicio— demostraba que existía una supervisión funcional directa que desvirtuaba la exclusión de jornada pactada.

#### Validación de la exclusión de jornada

El tribunal rechazó la demanda y confirmó que la trabajadora estaba correctamente excluida de la limitación de jornada en su modalidad de teletrabajo, por cuanto:

*"la demandante, excluida de la limitación de jornada en atención a la naturaleza de las funciones que desempeñaba (...) se encontró prestando servicios como auditor, en modalidad de teletrabajo, más ninguna supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en el desarrollo de sus labores se desprende del contenido de los correos que en sustento acompañó a la causa, que alterarían la exclusión de limitación de jornada pactada en ambos instrumentos, de acuerdo a lo previsto en el inciso cuarto del artículo 152 Quáter del Código del Trabajo"*

El tribunal aplicó tres criterios para concluir que no existía fiscalización superior inmediata, los cuales son plenamente concordantes con el nuevo Dictamen ORD. N° 252/20:

#### 1

##### Las comunicaciones electrónicas no constituyen control funcional directo

El tribunal determinó que los correos esporádicos no configuraban supervisión:

*"la frecuencia de los correos (...) es insuficiente para estimar que, a través de ellos, se ejerció supervisión directa sobre las labores de la trabajadora"*

Esto se alinea con el criterio del Dictamen 252/20:

*"no cumplen con este estándar: el simple reporte periódico de resultados; los sistemas de registro o trazabilidad; ni las herramientas tecnológicas que en la práctica no implican un control directo"*.

#### 2

##### Las reuniones por objetivos no son fiscalización sobre la ejecución

Las reuniones vía Teams respondían a la metodología de proyectos de auditoría, no a un control de jornada:

*"las reuniones se programan en relación a un proyecto, para verificar sus avances y resolver problemas y dudas, de acuerdo a un protocolo metodológico que se establece desde Canadá, sin ninguna rigurosidad en cuanto a la planificación de estas reuniones, pues dependían del avance del proyecto"*

Esto refleja exactamente el criterio (ii) del Dictamen 252/20: la evaluación por resultados, no por cumplimiento de horario.

#### 3

##### La naturaleza del cargo justifica la exclusión

El contrato declaraba explícitamente:

*"que atendida la naturaleza del cargo que desempeña, la actora quedaría excluida de la limitación de jornada, en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22"*.

El cargo de auditora interna implica autonomía profesional, gestión de proyectos y toma de decisiones, sin supervisión directa sobre cómo y cuándo ejecuta las auditorías.

## Algunos datos

realidad para reflexionar

### » Tercer Informe de Equidad Empresarial y Buen Gobierno Corporativo 2026. ChileMujeres, Instituto de Directores de Chile.

De las 170 empresas analizadas en este informe y que reportan a la CMF, con respecto al tipo de jornada (NCG N°461 5.3):

**94%**

del total de trabajadores y trabajadoras se encuentran **sujetos a jornada de trabajo.**

**6%**

del total de trabajadores y trabajadoras está **exento del límite de jornada sin control horario.**

### » Buk

[https://www.buk.cl/ley-40-horas-chile-2026?utm\\_source=-busqueda-organica&utm\\_medium=-&utm\\_campaign=-descargable orgánico&utm\\_term=&utm\\_content=](https://www.buk.cl/ley-40-horas-chile-2026?utm_source=-busqueda-organica&utm_medium=-&utm_campaign=-descargable orgánico&utm_term=&utm_content=)

#### Estabilidad de la Proporción de Contratos Exentos

A pesar de la restricción legal introducida por la Ley N° 21.561, el uso del Artículo 22, inciso 2, no ha disminuido masivamente:

La proporción de **trabajadores bajo jornada exenta** se ha mantenido prácticamente estable en torno al **14%** del total de contratos analizados entre abril de 2023 y abril de 2026.

Esto sugiere que la reforma aún no genera una transición significativa hacia la jornada ordinaria, posiblemente por dificultades en la implementación de controles o por mantener esquemas previos de flexibilidad.

#### Impacto en Horas Extra por Reducción de Jornada

Un dato crucial para quienes salen de la exención de jornada es el aumento en la incidencia de horas extra:

El porcentaje de trabajadores que percibe al menos una hora extra al mes **aumentó de un 20,9%** (antes del primer hito) **a un 24,2%** tras la reducción de jornada.

Esto representa un **incremento de 3,3 puntos porcentuales** en la incidencia, lo que implica un alza estructural en los costos laborales para las empresas que antes no controlaban jornada.

#### Percepción de los Trabajadores

El sondeo realizado aporta una visión cualitativa sobre la capacidad de adaptación:

Un **81%** de los trabajadores considera que puede **cumplir con su carga laboral dentro de una jornada de 42 horas.**

un **36%** señala que su **organización aún no ha comunicado ajustes formales** frente a la normativa, lo que coincide con la estabilidad observada en los contratos del Artículo 22.

# FOCO LEGAL<sup>®</sup>

## INFORME MENSUAL

### Fuentes

- Guía de Adaptabilidad Parental para Personas y Empresas. ChileMujeres, Antofagasta Minerals. 2024.  
<https://www.chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2024/10/Guia-de-Adaptabilidad-Laboral-1.pdf>
- Tercer Informe de Equidad Empresarial y Buen Gobierno Corporativo. ChileMujeres, Instituto de Directores de Chile. 2026.  
<https://www.chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2026/01/Tercer-Informe-de-Equidad-Empresarial-.pdf>
- Código del Trabajo: artículos 21, 22, 42.
- Dirección del Trabajo. Dictamen N° 252/20. 16 de abril de 2026.
- WAGE AND HOUR DIVISION, DEPARTMENT OF LABOR. Defining and delimiting the exemptions for executive, administrative, professional, outside sales, and computer employees. Federal Register [en línea]. 8 de septiembre de 2023, vol. 88, n° 173, pp. 62152–62240. [Consulta: 11 de mayo de 2026].  
**Disponible en:** <https://www.federalregister.gov/documents/2023/09/08/2023-19032/>
- Yáñez Andrade, Juan Carlos. El control del tiempo de trabajo. El establecimiento de la jornada laboral continua en Chile en 1942. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso [en línea]. 2° semestre 2015, n° 45, pp. 403–422. [Consulta: 13 de mayo de 2026]. DOI: 10.4067/S0718-68512015000200015.  
**Disponible en:** [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-68512015000200015](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512015000200015)
- Organización Internacional del Trabajo. Convenio N°47: sobre las cuarenta horas. 1935.  
**Disponible en:** <https://www.ilo.org/es/resource/c47-convenio-sobre-las-cuarenta-horas-1935>
- Organización Internacional del Trabajo. Convenio N°1 sobre las horas de trabajo (industria). 1919.  
**Disponible en:** <https://www.ilo.org/es/resource/c1-convenio-sobre-las-horas-de-trabajo-industria-1919>