



**GNP**  
**\_CANALES**  
ABOGADOS LABORALES

[gnpcanales.cl](http://gnpcanales.cl)

# ACTUALIDAD LABORAL

17 DE ABRIL DE 2026

Dirección del Trabajo reconsidera criterios para aplicar artículo 22 del Código del Trabajo. –

El pronunciamiento se debe a que en la administración anterior se delimitó la aplicación de este artículo, al tratarse de una excepción.



# ACTUALIDAD LABORAL

DT reconsidera criterios para aplicar el artículo 22 del Código del Trabajo

La Dirección del Trabajo emitió el dictamen 252/20 que reinterpreta el alcance del artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo, que define la exclusión de la limitación de jornada. Este pronunciamiento se debe a que en la administración anterior se delimitó la aplicación de este artículo, al tratarse de una excepción.

El Código del Trabajo establece que las personas sujetas a jornada son aquellas que son supervisadas de manera directa por el empleador respecto a las labores que desarrolla. Por lo tanto, definiciones como subordinación, dependencia y fiscalización superior inmediata son decisivas para aplicar el artículo 22.

**¿Subordinación y dependencia v/s fiscalización superior inmediata?**

Estos dos conceptos no deben confundirse.

La **subordinación y dependencia**, es el elemento que define la existencia misma del contrato de trabajo y que lo distingue del trabajo independiente.

Por su parte, la **fiscalización superior inmediata**, alude a la posibilidad de ejercer el control directo y funcional sobre la forma y la oportunidad en que el trabajador ejecuta sus labores.

**¿Por qué es importante esta distinción?**

Porque un trabajador puede encontrarse *plenamente subordinado* a su empleador — cumpliendo instrucciones, integrado en la organización, sujeto al poder disciplinario— y, al mismo tiempo, *no estar sujeto a fiscalización superior inmediata* respecto de cómo y cuándo ejecuta concretamente sus labores.

**¿Qué ocurre si se confunden ambas figuras?**

Se incurre en el yerro de considerar que todo trabajador subordinado está necesariamente sujeto a una jornada, independiente de sus funciones, vaciando de contenido la hipótesis establecida en el artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo.

**¿Qué modificaciones introdujo la Ley N°21.561?**

Modificó el artículo 22 del Código del Trabajo, suprimiendo las causales de exclusión de jornada que se fundaban en **criterios geográficos** o en la **utilización de medios tecnológicos para prestar servicios fuera del establecimiento**.

También restringió las hipótesis establecidas en el inciso 2° del artículo 22, que redujo el universo de trabajadores excluidos de la limitación de jornada.



# ACTUALIDAD LABORAL

DT reconsidera criterios para aplicar el artículo 22 del Código del Trabajo

¿Qué exige la norma para suponer que un trabajador está sujeto a jornada?

De acuerdo con el artículo 42 letra a), se puede extraer dos consecuencias interpretativas relevantes. Primero, el estándar legal exige **un control que sea a la vez funcional** (referido al contenido y la forma de ejecución del trabajo) y **directo** (ejercido sobre la ejecución misma, no solo sobre sus resultados).

En este contexto, el reporte de resultados, incluso periódico, no satisface dicho estándar.

¿Qué es lo determinante para establecer si un trabajador está o no excluido de limitación de jornada?

La naturaleza de las funciones. La calificación de la procedencia o no de la exclusión de jornada no puede hacerse en abstracto ni sobre la base de elementos formales, sino que exige un análisis concreto de la naturaleza de las funciones que el trabajador desempeña efectivamente.

¿Qué elementos se deben considerar?

Algunos elementos que considerar son:

a) si el trabajador organiza autónomamente su tiempo y modalidad de trabajo;

b) si su labor se evalúa por resultados o por cumplimiento de horario;

c) si existe un superior que supervise directamente la forma y oportunidad de ejecución de sus tareas;

d) si la naturaleza del cargo implica representación del empleador o toma de decisiones autónoma; y

e) si los mecanismos de control existentes inciden sobre la ejecución del trabajo o solo sobre sus resultados.

¿De qué forma se reinterpreta la doctrina de la Dirección del Trabajo en relación con el artículo 22 inciso 2º?

El dictamen Ord. N°84/04 establecía que la circunstancia de que un trabajador fuese objeto de controles asociados al cumplimiento de normativas relacionadas con la salud ocupacional, controles sanitarios, controles de productividad, controles de seguridad, control de asistencia y horas de trabajo, permitían acreditar la existencia de una jornada laboral.

Sin embargo, estos elementos son propios del vínculo de subordinación y dependencia, y no constituyen, en sí mismos, criterios idóneos para determinar la procedencia o



# ACTUALIDAD LABORAL

DT reconsidera criterios para aplicar el artículo 22 del Código del Trabajo

improcedencia de la excepción a la limitación de jornada ordinaria.

## En conclusión

La calificación de la sujeción o exclusión de jornada debe efectuarse caso a caso, considerando la naturaleza de las funciones, el grado real de autonomía del trabajador y la existencia efectiva de supervisión directa sobre la ejecución del trabajo



Guillermo Amuntágui  
Asociado Senior