

Universidad de Atacama.
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
Carrera de Derecho.

Consecuencias prácticas para garantizar el ingreso mínimo mensual a consecuencia de la falta de limitación de jornada laboral.

Profesor guía: Miguel Acuña García.

Sergio Cepeda Espinoza.

2021.

Índice

Capítulo 1. Introducción.....	3
Capítulo 2. El análisis de los dictámenes de la Dirección del Trabajo por falta de la limitación de jornada laboral.....	11
2.1 Del Derecho Laboral Chileno: Fuentes sobre la limitación de jornada, sus principios rectores, sentido y alcance normativo.	12
2.2 De la jornada laboral en Chile: Definición, elementos, características y clasificación de los exceptuados de la limitación de jornada.	28
2.3 Problemáticas de las actuales jornadas. Trabajador independiente, subordinación, dependencia, ajenidad laboral seguridad previsional, covid-19 y trabajos por plataformas.	35
Capítulo 3. Aspectos doctrinales acerca de las problemáticas nacionales de la falta de la limitación de la jornada laboral.....	42
3.1 De los excluidos de limitación de jornada laboral y su relación con nuevos paradigmas: sobre la limitación de jornada e IMM.	44
3.2 Criterios diferenciadores al instaurar la remuneración del IMM. Consecuencias prácticas y el alcance de las modificaciones legales por parte de la ley 20.281.	46
Capítulo 4. Actualidad sobre las nuevas modalidades de trabajo.....	52
4.1 Casos actuales como un antecedente la exclusión de limitación de jornada laboral, proyecto de ley boletín N°12.475 “Mi jefe es una app”.....	54
4.2 Garantías previsionales, eufemismos, actualidad y exclusión del límite de jornada: una causa en común que obliga al legislador a expresarse al respecto.	56
4.3 Concepto de “deslocalización” laboral en la era del posfordismo.	61
Capítulo 5. Conclusiones	65
Bibliografía	69

Capítulo 1. Introducción

En esta presente investigación se analizarán las fuentes ciertas y fijas de donde emana la remuneración del ingreso mínimo mensual para los trabajadores excluidos del límite de jornada. De esta forma, se busca llegar a dar con un criterio de análisis en virtud del cual, los trabajadores excluidos de limitación de jornada se les establezca el ingreso mínimo mensual de tal manera que se cumpla con la garantía de que se realice desde tal tipo de fuentes y no proveniente de fuentes dinámicas. Para aquello, se utilizará de manera general el método descriptivo dogmático con el objeto de fundamentar epistemológicamente el tema en cuestión.

Se contempla que el cálculo del IMM en los trabajadores contratados bajo la modalidad de exclusión de limitación de jornada, que es calculado desde fuentes dinámicas y no estáticas, hecho que, en la práctica de la realidad laboral al no estar obligados a un registro de ingreso y egreso de sus labores diluye tal garantía al ser calculada de esta forma que corresponden a comisiones, movimientos y valores del mercado; y no calculada por fuentes certeras y fijas que respondan de manera independiente a la naturaleza o clasificación del contrato de trabajo y de una manera eficiente y eficaz garantizar la certeza del acceso al IMM.

A raíz de la discusión del boletín N°12.475-13, proyecto de ley denominado “Mi jefe es una APP” se discute si los trabajadores de plataformas tienen vínculo laboral para velar por la protección de garantías de seguridad social. Dentro de la discusión, las autoridades comparan sentencias de países anglosajones que ya han sajado en parte el tema, dejando la carga de la prueba al empleador, quien deberá probar si existe o no el vínculo laboral que obliga. De esta forma, se sigue obligando a los trabajadores contratados bajo este régimen normativo ir a tribunales a incoar sus garantías mínimas, lo que también se analizará en esta tesis con el objeto de verificar si la legislación en la práctica cumple con las normas internacionales (OIT, por ejemplo), los principios fundamentales del derecho laboral, y demás garantías laborales establecidas en el ordenamiento jurídico nacional.

Como estudio accesorio de esta investigación, se tratará sobre la verificación de la demanda de universalización del derecho del trabajo que deriva de la ineficiencia de la construcción nacional para atemperar los efectos de la globalización económica, así, resulta incapaz de asegurar estándares mínimos de dignidad del trabajo en el sistema productivo deslocalizado del siglo actual.

Además, se mencionará la presunción del art 42 del código de la materia que el trabajador está afecto a jornada ordinaria, toda vez que no se vislumbra la carga de la prueba y la confusión que se genera al ser una presunción legal... ¿qué pasa con la garantía? ¿Es una mera expectativa?, ¿Existe sistematización funcional en los supuestos fácticos entregados en la norma?

Por lo demás, se tratará de manera pormenorizada de las demás garantías sociales de los trabajadores eufemísticamente llamado: “trabajadores independientes”.

El ordenamiento jurídico es un sistema que debe funcionar de manera integrada. Por ello, resulta difícil aislar las normas jurídicas unas de otras al momento de su aplicación concreta. Sin embargo, desde la visión de la estructura jurídica propia de la disciplina¹, pareciera más adecuado considerar como parte del Derecho del Trabajo a la previsión social, más que a la seguridad social. Se entenderá por aquella, al conjunto de seguros sociales vigentes en un país en un momento determinado, los que, en su conjunto, confieren protección a los trabajadores y a sus familias cuando se ven afectados por un estado de necesidad producto del acaecimiento de un riesgo social. No sólo se considera incompleto, sino solamente de relativa reciente data de nacimiento. Conviene precisar que las normas de derecho laboral efectivamente comienzan a surgir en las últimas décadas del referido siglo y tienden a regular situaciones específicas, como por ejemplo a dar protección al trabajo de mujeres y menores o dentro de la industria, pero no tiene un contenido sistemático. Desde un segundo punto de vista, cabe recordar que nace como una reacción en contra de los excesos que posibilita el individualismo liberal del

¹ LANATA FUENZALIDA, Ruth. *Contrato Individual de Trabajo*. Ed. 3. Santiago de Chile: Legal Publishing, 2009. pp. 407. p. 9 y ss.

referido siglo. La idea de justicia social, como finalidad de los regímenes laborales, es el fundamento que prende en el nuevo espíritu de enfoque de la relación empleador-trabajador. Durante la mayor parte del siglo pasado las relaciones del Derecho del Trabajo estuvieron fundamentalmente reguladas por el Derecho Civil, que implicó que las relaciones entre trabajadores y empleadores quedaran entregadas a la autonomía de la voluntad, lo que trajo como consecuencia una serie de excesos y la consideración del trabajo como una mercadería, sujeta a la clásica ley de la oferta y la demanda en el mercado, sin mayores limitaciones. El Derecho del Trabajo nace, entonces, como una reacción al derecho común y pone énfasis en la idea central y básica de justicia social².

Como objetivos principales cabe mencionar, el análisis y determinación de las consecuencias prácticas de la falta de la limitación de la jornada laboral en razón de resolver las diferencias entre clases de trabajadores de jornada ordinaria, y jornada excluida, de acuerdo a la Dirección del Trabajo, y como subobjetivo; el análisis de las denuncias y dictámenes de la Dirección del Trabajo que tienen de antecedente la falta de limitación de la jornada laboral.

Como segundo objetivo corresponde a el análisis los criterios diferenciadores que se utilizan para garantizar el IMM a trabajadores con limitación de jornada y los trabajadores excluidos de limitación de jornada, como subobjetivo; identificar los paradigmas referentes a la limitación de jornada, y ordenar por criterios los problemas y debates de los fundamentos dados por la doctrina nacional.

Como tercer objetivo es explicar el nuevo escenario actual sobre las nuevas modalidades de trabajo, y como subobjetivos; analizar los casos actuales como un antecedente la exclusión de limitación de jornada laboral y el proyecto de ley boletín N° 12.475 “Mi jefe es una app”, y explicar las garantías previsionales, eufemismos, actualidad y exclusión del límite de jornada”; una causa en común que obliga al legislador a expresarse al respecto, y explicar el concepto de “deslocalización” laboral en la era del posfordismo.

² LANATA, cit. nota n°1, p. 11.

Respecto a una posible respuesta al planteamiento realizado, es la falta de concepto de limitación de jornada laboral, el cual provoca desigualdad a la hora del cálculo, toda vez que las fuentes del ingreso mínimo mensual en los trabajadores contratados por el art 22 inciso segundo del Código del Trabajo, se les calcula desde fuentes dinámicas y no estáticas, reduciendo la interpretación de sus garantías laborales a términos de fijeza específica (firma de libro o registro de hora de ingreso y egreso) y no de certeza en general, dejando en la práctica a estos trabajadores sin la garantía materia de discusión, toda vez que ellos dependen de su producción o de valores de mercado para asegurar su piso mínimo mensual. Se entiende que, por estar excluidos de limitación de jornada no tienen derecho a que este sea cierto y seguro dejando a la deriva además otras garantías tales como: pago de horas extras, vacaciones, descansos, seguros de accidentes y cotizaciones previsionales.

Los supuestos fácticos de la presunción del artículo 42 del Código del ramo, entendiéndose que el tipo de presunción aplicable es legal³. Además, que no define qué se entiende por espontaneidad de los registros, elemento que junto a los conocidos del contrato de trabajo (subordinación, dependencia y ajenidad de la prestación) dan herramientas para incoar en tribunales el vínculo laboral, independiente de que la garantía mínima como es el IMM y el vínculo laboral⁴, estén llegando a discutirse en la instancia. Situación que genera precariedad en la seguridad social que crea al Derecho Laboral, situación que no tiene justificación alguna en un Estado de Derecho.

En atención a cuestiones previas a la exclusión de limitación de jornada ordinaria de trabajo, respecto a los límites de la misma, es necesario antes de tratar la exclusión de limitación jornada y en razón a la orgánica del artículo 22 del Código del Trabajo, a la luz de los nexos existentes para la comprensión de la investigación, que se presentan a continuación.

³ Dictamen Ordinario N°673, Dirección del Trabajo, 19 de febrero de 2019.

⁴ SILVA VALDIVIA, Paulina. *Sueldo base e ingreso mínimo mensual: efectos jurídicos, sociales y económicos de la reforma introducida por la ley 20.281*. Santiago, Chile: Universidad de Chile Facultad de Derecho, (2009) pp. 107, p. 18 y ss., en: <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/106947> [Visitado el 13/11/21].

- a) **Trabajador:** Está definido en el artículo 3 letra b), que señala que lo es "...toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales, o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo"⁵.
- b) **Bajo dependencia o subordinación:** La prestación de servicios se efectúa por cuenta ajena, es decir, el producto de los mismos no pertenece a quien los realiza sino a aquél por cuya cuenta lo hace listos elementos (subordinación y dependencia y ajenidad) son los primordiales en la relación laboral. En todo caso, la calidad de "dependiente" del trabajador es lo que lo diferencia de aquel a que se refiere la letra c) del artículo 3° que dispone que: "...se entiende por trabajador independiente: aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia". Éste queda excluido de la aplicación de las normas laborales precisamente por faltar la condición básica de efectuar la prestación de servicios bajo dependencia o subordinación⁶.
- c) **Principio protector:** Este principio se refiere al criterio fundamental que orienta a todo el derecho laboral. En lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un estado preferente de una de las partes: el trabajador. Mientras que, en derecho común, una preocupación constante es asegurar la igualdad jurídica entre las partes, en el Derecho del Trabajo la preocupación central parece ser la de proteger a una de ellas para así lograr una igualdad sustantiva y real. Su fundamento está ligado con la propia razón de ser del derecho laboral, disciplina que históricamente nació como consecuencia del hecho que la libertad de contratación entre personas con desigualdad de poder económico conducía a serios abusos en reiteradas ocasiones⁷.
- d) **Sueldo:** Es el estipendio obligatorio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación

⁵ LANATA, cit. nota n°1, p. 95.

⁶ LANATA, cit. nota n°1, p. 18.

⁷ LANATA, cit. nota n°1, p. 47.

de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de la existencia de beneficios adicionales especies avaluables en dinero⁸ (artículo 10 inciso segundo del Código del Trabajo).

- e) **Remuneración:** El concepto genérico está contenido en el artículo 41, que dispone que se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo⁹.
- f) **Remuneración fija:** Es aquella que en forma periódica (semanal, quincenal o mensual) percibe el trabajador. Se caracteriza porque su monto se encuentra preestablecido en el contrato de trabajo o, en todo caso, en él se consignan las bases numéricas que permitan su determinación. Normalmente corresponde a lo que se denomina como sueldo base y es de naturaleza obligatoria¹⁰.
- g) **Remuneración variable:** Es aquella cuyo pago queda subordinado al acaecimiento de determinados supuestos, es decir, a condiciones que pueden o no ocurrir y cuya magnitud es imprevisible¹¹.
- h) **Comisión:** Es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador¹².
- i) **Sobresueldo:** Consiste en la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo¹³.
- j) **Esporadicidad funcional de los resultados y reportes del trabajador:** Debe registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso y egreso de sus labores¹⁴.

⁸ LANATA, cit. nota n°1, p. 169-170.

⁹ LANATA, cit. nota n°1, p. 169.

¹⁰ LANATA, cit. nota n°1, p. 169-171.

¹¹ LANATA, cit. nota n°1, p. 169 y ss.

¹² LANATA, cit. nota n°1, p. 170-171.

¹³ LANATA, cit. nota n°1, p. 170.

¹⁴ Código del Trabajo. Modifica el Código del Trabajo la Ley N°18.620. Diario Oficial de la República de Chile. Santiago, 21 de Julio de 2008.

k) Participación: Es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de una o más secciones o sucursales de la misma¹⁵

Sobre la evolución legislativa laboral de Chile se acostumbra a distinguir varias etapas:

Primera etapa: En un primer momento se aplicaron en el campo laboral los códigos tradicionales, con su punto de partida en 1855, fecha en que se dictó el Código Civil, que contenía normas laborales en su párrafo referente al arrendamiento de servicios, contrato de confección de obra material, etc.

Segunda etapa: Se la puede denominar como de las leyes laborales aisladas, y abarca desde el año 1906 al 1924. Se empieza a advertir una preocupación de los gobiernos de la época por la cuestión social.

Tercera etapa: Dictación de leyes laborales sistemáticas. Se desarrolla entre 1924 y 1931. Esta etapa tiene como hito esencial la promulgación el 8 de septiembre de 1924, de siete leyes laborales, las cuales eran parte de un proyecto de código que había sido enviado al Congreso por el presidente Alessandri.

Cuarta etapa: Corresponde a la vigencia del Código de 1931, que fue una recopilación de las leyes de 1924 y de otras dictadas posteriormente. El Código fue promulgado en forma inconstitucional, en virtud del decreto con fuerza de ley N°178, haciendo uso de facultades extraordinarias. Esta etapa se mantiene hasta 1973.

Quinta etapa: Comprende desde el año 1973 hasta el 1979. Siguió rigiendo el Código de 1931, pero en virtud de una legislación transitoria muchas de sus disposiciones quedaron suspendidas o sin efecto. Las limitaciones más importantes aparecieron impuestas a las normas de Derecho Colectivo, como por ejemplo la facultad de negociar colectivamente.

¹⁵ Código del Trabajo, cit. nota n°14.

Sexta etapa: Dictación de la legislación laboral por vía de decretos leyes. Así por ejemplo tenemos el Decreto ley N°2.200, de 1978, sobre contrato individual de trabajo.

Séptima etapa: Comenzó en 1987 con la dictación del Código del Trabajo, vigente hoy día, pero con importantes modificaciones relativas a terminación del contrato de trabajo (ley N°19.010, de 29 de noviembre de 1990) y a organizaciones sindicales y negociación colectiva (ley N°19.069, de 30 de julio de 1991). El 7 de enero de 1994 se fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, a través del decreto con fuerza de ley N°1 que, sin embargo, continuó siendo objeto de modificaciones, es así como la más importante de ellas (conocida como la "Reforma Laboral está constituida por la ley N°19.759, publicada en el Diario Oficial de 5 de octubre de 2001, cuya vigencia en lo principal entró a surtir efectos el 1 de diciembre de 2001. Nuevamente, la ley N°19.759, en su artículo 8o transitorio, facultó al presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, mediante un decreto con fuerza de ley del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dictara el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo. Ello se hizo mediante el decreto con fuerza de ley N°1, de 31 de julio de 2002, publicado en el Diario Oficial de 16 de enero de 2003, que es el texto que actualmente se encuentra en vigencia¹⁶.

En esta investigación se utiliza un método analítico-descriptivo de forma general. Toda vez que se fundamenta epistemológicamente el tema en cuestión, la teoría que la pone en la palestra y cuestiona con base en la legislación, en la doctrina laboral y en la jurisprudencia administrativa y judicial que abarca en mayor o menor medida el contexto que se desarrollará. Poniendo énfasis en los fundamentos, extensión, reducción y métodos contextualizados en este proyecto. Esto, al estudiar fundamentos, extensión y métodos del conocimiento humano como las teorías, lagunas legales, criterios dogmáticos que sirven de base para contraponerse en relación a los criterios jurisprudenciales.

¹⁶ LANATA, cit. nota n°1, p. 25 y ss.

Capítulo 2. El análisis de los dictámenes de la Dirección del Trabajo por falta de la limitación de jornada laboral.

En el análisis de los dictámenes de la Dirección del Trabajo que resuelven sobre la jornada ordinaria de trabajo, la exclusión de limitación de jornada del inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo. Esto, considerando los objetivos anteriormente expuestos, sobre el análisis y determinación de las consecuencias prácticas a la luz de la limitación de jornada laboral, y las clases de trabajadores que el artículo toma en consideración y en la misma Inspección del Trabajo.

Las resoluciones a nivel general, vinculan la exclusión de limitación de jornada a el hecho de que, si los trabajadores contratados bajo esta modalidad perciben remuneración de horas extras o no, como también alude al tipo de trabajo que se desempeña y la naturaleza de este. Varias de ellas son ilustradas de manera pormenorizada, sumado a la naturaleza laboral de los oficios, en los cuales los hechos materiales fácticos, más la misma naturaleza de la prestación que da pie para que se interpreten de una forma que va en pro de la parte más vulnerable, que es el trabajador.

Estos criterios deben basarse en principios, como por ejemplo el principio de supremacía de la realidad, el que lleva a aplicar la veracidad de los hechos en vez de lo plasmado en los documentos, el principio de certeza que debe inspirar toda relación laboral, concretamente en el ámbito de las remuneraciones. Y dentro del ámbito del contrato de trabajo, también es dable a considerar el principio de la autonomía de la voluntad, cuestión que se considera dentro del servicio a la hora de considerar las cláusulas expresas y tácitas contenidas en un contrato individual.

Lo anterior expuesto, debe tener en consideración lo plasmado en el art 5 inc. 2 del Código del Trabajo, y de acuerdo a lo sostenido por la doctrina¹⁷, la irrenunciabilidad de los derechos laborales forma parte de la esencia protectora del Derecho del Trabajo,

¹⁷ GAMONAL CONTRERAS, Sergio. “El principio de protección del trabajador en la Constitución chilena”, *Estudios constitucionales*: Vol. 11, n°1 (2013), pp. 425-458, p. 425-427, en: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-52002013000100011&script=sci_arttext [visitado el 10/10/2021].

toda vez que, si la parte más débil y subordinada de la relación pudiera legal y libremente renunciar a sus derechos, esta rama especial del Derecho perdería todo sentido y no tendría razón de ser¹⁸.

2.1 Del Derecho Laboral Chileno: Fuentes sobre la limitación de jornada, sus principios rectores, sentido y alcance normativo.

Teniendo en cuenta lo anterior dicho, algunas de estas directrices tomadas en cuenta de las ordenanzas emitidas por la Dirección del Trabajo, por su generalidad contenida dentro de los períodos de los años noventa en adelante, los cuales sientan bases para sus definiciones acerca de lo que debe entenderse en el artículo 22 en su inciso segundo¹⁹, también la relación con la jornada laboral, la existencia de la fiscalización superior inmediata, si se considera el registro de horarios, el registro de ingreso y egreso de horarios, entre otras.

Por otro lado, resulta relevante considerar las indicaciones que hace la misma Dirección en cuanto es lo que entiende por sueldo, en atención a la ley n°20.281²⁰ que realiza una interpretación histórica acerca de la misma, en atención a su historia fidedigna de su creación, cuestión que queda evidenciado en el modo de que ha de proceder la misma Inspección sobre el sentido y alcance de la normativa, ya que cambia el nuevo sentido de los artículos que menciona en el código del ramo. Igualmente, es necesario mencionar que establece a su vez la incidencia en el actual sistema remuneracional de carácter fijo, en contraste y situación remuneracional de carácter variable, en ambos casos entendiendo la posibilidad de que se tenga pactado un sueldo o un sueldo base inferior al ingreso mínimo legal más estipendios variables, o si fuere posible, que se encuentren los trabajadores dentro de un sistema remuneracional de carácter mixto.

Entonces, entendiendo que en sus bases se fijan en el período que comprende de los años noventa hasta la actualidad, utilizando fuentes como el mismo Código del Trabajo,

¹⁸ Dictamen Ordinario N°3902/117, Dirección del Trabajo, 22 de septiembre de 2003.

¹⁹ Código del Trabajo. Modifica el Código del Trabajo Ley N°19.250. Diario Oficial de la República de Chile. Santiago, 20 de septiembre de 1993.

²⁰ Código del Trabajo. Modifica el Código del Trabajo Ley N°20.281. Diario Oficial de la República de Chile. Santiago, 3 de julio de 2008.

la ley N°20.281 y su artículo transitorio, la jurisprudencia administrativa concordante que muestra, y el mismo Código Civil da una uniformidad de criterios esperados con respecto a los conceptos importantes en esta investigación.

Comenzando con lo antes expuesto como preámbulo, en la Ordenanza N°5268 define el sentido y alcance de los artículos 12, 21, 22 inciso segundo, 30 del Código del Trabajo, más los artículos 19, 45 y 1545 del Código Civil²¹.

Pues, el servicio está conteste acerca de las consultas hechas por esta materia, a lo que se va a exponer textualmente en su ordenanza acerca de estas materias en comento.

- 1) Qué debe entenderse por trabajar sin fiscalización superior inmediata.
- 2) Si resulta jurídicamente procedente en un contrato de trabajo además de fijarse una jornada laboral de 44 horas semanales, sin indicar jornada diaria, se estipule que regirá el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo.
- 3) Si corresponde pagar horas extraordinarias en las situaciones descritas anteriormente.
- 4) Si el menoscabo a que se refiere el artículo 12 del Código del Trabajo se relaciona exclusivamente con las remuneraciones y como se protege al trabajador si la alteración de la naturaleza de los servicios o del sitio o recinto implica condiciones de trabajo inferiores a las que anteriormente tenía el trabajador.
- 5) Si procede recuperar las horas correspondientes a jornada laboral en caso de inactividad obligada por razones de fuerza mayor ajenas al trabajador, como los cortes de energía eléctrica, habiendo permanecido éste a disposición del empleador en tal evento.

De la norma del artículo 22 del Código en comento, fluye que la jornada ordinaria no puede exceder de cuarenta y ocho horas semanales. Del inciso segundo de la norma del

²¹ Ordenanza Ordinaria N°5268/309, Dirección del Trabajo, del 18 de octubre de 1999.

artículo 22 inciso 2 se colige, asimismo, que determinados trabajadores, entre éstos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata, quedan excluidos de la limitación de jornada prevista en su inciso primero²².

En efecto, a la luz para determinar que debe entender la DT por fiscalización superior inmediata o cuáles son los elementos que la configuran, es preciso recurrir a la norma del art. 19 del Código Civil²³ para entender la acción y efecto de fiscalizar:

Fiscalización: Criticar y traer a juicio las obras o acciones de otros

Superior: Lo más alto y el lugar de preeminencia de otra cosa.

Inmediato: Contiguo o cercano a otra cosa.

A luz de las consideraciones precedentemente expuestas, la Dirección ha determinado, a través de Ord. N°4070/228²⁴, del año 1997, entre otros, que existe fiscalización superior inmediata cuando concurren copulativamente los siguientes requisitos:

- a) Crítica o enjuiciamiento de la labor realizada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados:
- b) Que esta supervisión o control sea efectuado por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa o establecimiento; y
- c) Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito éste que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quién supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor.

Conforme a lo anterior, debe concluirse necesariamente que los dependientes que trabajan sin fiscalización superior inmediata son aquellos respecto de los cuales no concurren todos o algunos requisitos precedentemente transcritos, lo que debe analizarse en cada caso particular.

²² Ordenanza Ordinaria N°5268/309, cit. nota n°21.

²³ Código Civil. Diario Oficial de la República de Chile. Santiago, 16 de mayo de 2000.

²⁴ Ordenanza Ordinaria N°4070/228, Dirección del Trabajo, 14 de julio de 1997.

En otros términos, aun cuando en conformidad al inciso 2° del artículo 22 del cuerpo legal citado, los trabajadores que se encuentran comprendidos dentro de las excepciones que el mismo prevé están legalmente excluidos de la limitación de jornada, nada obsta a que los contratantes convengan una jornada de trabajo determinada, caso en el cual los respectivos trabajadores quedarán sujetos a la jornada máxima pactada, sea ésta igual o inferior a la prevista en el inciso 1° del referido precepto²⁵.

Ahora bien, lo señalado precedentemente permite concluir que, en la especie, no resulta jurídicamente procedente que un trabajador excluido de la limitación de la jornada convenga con su empleador, una duración máxima semanal para ésta y que, sin perjuicio de ello, acuerde que regirá a su respecto la norma prevista en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo.

Lo anterior por cuanto, por el hecho de que en la situación de que se trata, las partes hayan convenido una jornada de trabajo determinada, trae como consecuencia que el respectivo trabajador queda afecto a dicha jornada, careciendo, por ende, de eficacia la estipulación que establece que al dependiente le resulta aplicable la norma contenida en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo.

De la disposición del art. 30 del Código del Trabajo²⁶²⁷ es dable inferir que la posibilidad de laborar horas extraordinarias ha sido subordinada por el legislador a la condición de que el dependiente de que se trate se encuentre sujeto a una jornada del trabajo limitada, cuya duración máxima está fijada por la ley o bien por el acuerdo de las partes, si fuere menor.

Ahora bien, concordando la disposición legal en comento con el precepto del artículo 22, la jurisprudencia ha sostenido en dictamen N°4764/225, de 16.08.94, que la circunstancia que los trabajadores comprendidos en las situaciones descritas en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, se encuentran exentos de limitación de jornada del trabajo, implica que no tendrán posibilidad de laborar y obtener el pago

²⁵ Código del Trabajo, cit. nota n°14.

²⁶ Código del Trabajo, cit. nota n°14.

²⁷ Código del Trabajo, cit. nota n°20.

de horas extraordinarias, tal como lo ha sostenido el servicio en dictamen N°4504/258, de 27.08.99.

Con todo, cabe hacer presente que los trabajadores exceptuados del límite de jornada de trajo que convengan, no obstante, con su empleador una jornada determinada, laborado que excede del pactado contractualmente.

Del precepto legal del art. 12 del Código del ramo²⁸ se infiere que, el empleador en forma unilateral puede alterar las condiciones contractuales relativas a la naturaleza de los servicios y/o el sitio o reciento en que éstos deban prestarse, cuando ha cumplido, en cada caso, con las exigencias legales respectivas.

Así, el empleador pretende alterar la naturaleza de los servicios del trabajador, deben concurrir dos requisitos, a saber: 1) Que las nuevas labores que se encomienden sean similares a las que el trabajador ejercía anteriormente y 2) que la alteración no produzca menoscabo al trabajador.

Por último, la jurisprudencia administrativa ha sostenido, a través de Ord. 1509, de 03.05.83, entre otros, que constituye menoscabo todo hecho o circunstancia que determine una disminución del nivel socio-económico del trabajador en la empresa, tales como mayores gastos, una mayor relación de subordinación o dependencia, condiciones ambientales adversas, disminución del ingreso, imposibilidad de trabajar horas extraordinarias, diversa frecuencia de los turnos, etc.

De la disposición legal del art. 1545 del Código Civil²⁹ se infiere que, celebrado válidamente un contrato, las obligaciones que de él emanan deberán ser cumplidas en su integridad, salvo que exista el mutuo consentimiento de las partes para dejarlo sin efecto o que concurra una causa legal.

²⁸ Código del Trabajo, cit. nota n°14.

²⁹ Código Civil. Cit. nota n°23.

Ahora bien, una de las causas legales que se puede invocar para cesar en el cumplimiento de un contrato, será este de trabajo o no, lo constituye la fuerza mayor o caso fortuito, que se encuentra definida en el artículo 45 del Código Civil³⁰.

De la disposición se colige que para que se configure la fuerza mayor o caso fortuito es necesaria la concurrencia copulativa de los siguientes elementos:

- a) Que el hecho o suceso que se invoca como constitutivo del caso fortuito o fuerza mayor sea inimputable, esto es, que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes, en el sentido que éstas no hayan contribuido en forma alguna a su concurrencia.
- b) Que el referido hecho o suceso sea imprevisible, vale decir, que no se haya podido prever dentro de los cálculos ordinarios o corrientes.
- c) Que el hecho o suceso sea irresistible, o sea, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerle las defensas idóneas para lograr tal objetivo.

Ahora bien, si las situaciones por las cuales se consulta revisten el carácter de fuerza mayor o caso fortuito, en los términos señalados en párrafos anteriores, posible es convenir, que su acaecimiento ha debido exonerar a las partes de las obligaciones que les impone el contrato de trabajo al tenor del artículo 7° del Código del Trabajo³¹, vale decir, el empleador ha de entenderse liberado de su obligación de proporcionar trabajo y pagar la respectiva remuneración, y el trabajador, a su vez, eximido de su obligación de prestar los servicios convenidos.

No obstante, lo anterior, para determinar los efectos precisos de estas situaciones especialmente, si los respectivos trabajadores que a consecuencia de un suceso o hecho que constituye caso fortuito o fuerza mayor permanecieron en la empresa sin realizar

³⁰ Código Civil, cit. nota n°23.

³¹ Código del Trabajo, cit. nota n°14.

sus respectivas labores, se hace necesario recurrir a la norma prevista en el inciso 2° del artículo 21 del Código del Trabajo³².

De esta suerte cabe concluir, de acuerdo con la norma antes mencionada y la jurisprudencia reiterada que ha sostenido la dirección, a través de Ord. N°823, de 15.12.82, entre otros, que el tiempo que el trabajador por el que se consulta permaneció disposición en el lugar de las faenas, aun cuando no haya realizado sus labores normales por causa de fuerza mayor o caso fortuito en los términos ya señalados, debe considerarse también como “jornada de trabajo”, vale decir, como un periodo de tiempo durante el cual, por una ficción legal, ha de entenderse, por que prestó efectivamente servicios al empleador, generándose, por tanto, derecho a remuneración sin necesidad que las respectivas horas sean recuperadas³³.

Finalmente, en relación a esto, cabe precisar que, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones expuestas, el mismo servicio concluye lo siguiente:

- 1) Los dependientes que trabajan sin fiscalización superior inmediata son aquellos respecto de los cuales no concurren todos o alguno de los requisitos transcritos en el cuerpo del informe.
- 2) No resulta jurídicamente procedente que un trabajador excluido de la limitación de jornada convenga con su empleador, una duración máxima semanal para esta y que, sin perjuicio de ello, acuerde que regirá a su respecto la norma prevista en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo.
- 3) La circunstancia que los trabajadores comprendidos en las situaciones descritas en el inciso 2° del artículo 22 del Código del

³² Código del Trabajo, cit. nota n°14.

³³ Historia fidedigna de la ley N°18.620. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. [en línea] 8 de mayo de 1986. En: <https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=recursoslegales/10221.3/43532/1/HL18620.pdf> [visitado el 4/11/21].

Trabajo, implica que no tendrán la posibilidad de laborar y obtener el pago de horas extraordinarias. No obstante, si han convenido con su empleador una jornada determinada, tendrán derecho a dicho pago por el periodo laborado que excede del pactado contractualmente.

- 4) Para los efectos previstos en el artículo 12 del Código del Trabajo, constituye menoscabo todo hecho o circunstancia que determine una disminución del nivel socioeconómico del trabajador en la empresa, tales como mayores gastos, una mayor relación de subordinación o dependencia, condiciones ambientales adversas, disminución del ingreso, imposibilidad de trabajar horas extraordinarias y diversa frecuencia de los turnos, entre otras.
- 5) El tiempo que el trabajador permaneció a disposición del empleador en el lugar de las faenas, aun cuando no haya realizado sus labores normales por causa de fuerza mayor o caso fortuito en los términos señalados en el presente informe, debe considerarse también como jornada de trabajo. Generándose, por tanto, derecho a remuneración sin necesidad que las respectivas horas sean recuperadas³⁴.

Asimismo, el servicio entrega más definiciones respecto al sentido y alcance sobre el artículo único y transitorio de la ley N°20.281, publicada en el Diario Oficial de 21 de Julio de 2008, el primero de los cuales modifica los artículos 42, letra a) 44 y 45 del Código del Trabajo³⁵.

El artículo único de la ley precitada en su número 1), modifica la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, en los siguientes términos:

“a) sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación

³⁴ Dictamen Ordinario N°3902/117, cit. nota n° 18.

³⁵ Dictamen Ordinario N°3152/063, Dirección del Trabajo, 25 de julio de 2008.

de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere y en registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso de sus labores, o bien cuando el empleador efectuare descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador. Asimismo, se presumirá que el trabajador está a 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, especialmente en el caso de desarrollar labores en regiones diferentes de la del domicilio del empleador”

A su vez, los incisos primero y tercero del artículo 44 del Código del Trabajo, en su nuevo texto fijado por el artículo único de la ley N°20. 281³⁶, se puede hacer un análisis en conjunto de los preceptos legales citados, en primer término, que el legislador ha establecido un nuevo concepto de sueldo, asimilándolo al sueldo base, precisando que tal estipendio es de carácter obligatorio y no podrá ser inferior al valor fijado para un ingreso mínimo mensual, cuando se ha convenido la jornada ordinaria máxima legal prevista en el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo, vale decir, 45 horas semanales³⁷. Se infiere así mismo, que, tratándose de jornadas parciales de trabajo, el sueldo pactado no podrá ser inferior al ingreso mínimo vigente, proporcionalmente calculado en relación a dicha jornada ordinaria máxima.

Lo expresado en el acápite anterior, autoriza para sostener que el nuevo concepto de sueldo nace establecido por el legislador constituye un piso remuneracional para el trabajador por el cumplimiento de una jornada ordinaria de trabajo, sea ésta la máxima

³⁶ Código del Trabajo, cit. nota n°20.

³⁷ Código del Trabajo, cit. nota n°14.

legal o una inferior, estipendio éste que, como ya se ha expresado, no puede ser inferior al monto de un ingreso mínimo mensual o a la proporción de éste, tratándose de jornadas parciales de trabajo³⁸.

La afirmación anterior, se corrobora plenamente con el estudio de la historia fidedigna del establecimiento de la ley N°20.281³⁹ en la cual se deja constancia expresa que la modificación a la norma contenida en la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo tuvo por objeto “delimitar y diferenciar en el concepto de remuneración, aquellos componentes fijos de los variables, entendiéndose que estos últimos dicen relación inequívoca con la productividad del trabajador, en tanto aquellos, compensan el tiempo o jornada de trabajo en que el trabajador se pone a disposición del empleador para los servicios que se pacten en el contrato de trabajo”.

En el mismo orden de ideas se expresa que el cambio legal propuesto apunta a determinar que el sueldo base que percibe el trabajador por sus servicios no puede ser inferior al mínimo legal, “sin perjuicio de que el resto de la remuneración se componga de elementos variables, que, en norma de incentivo, recompensen una mayor productividad o mayores ventas o bien, un mejor aporte del trabajador al crecimiento de las utilidades de la empresa”⁴⁰.

De lo señalados antecedentes, como, asimismo, de la definición contenida en la nueva letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo^{41,42}, se desprende que una remuneración puede ser calificada como sueldo o sueldo base, en caso de reunir las siguientes condiciones copulativas:

- a) Que se trate de un estipendio fijo:

³⁸ SILVA, cit. nota n°4, p. 67-68.

³⁹ Historia fidedigna de la ley N°20.281. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. [en línea] 2008. En: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/5200/> [visitado el 12/10/2021].

⁴⁰ Historia fidedigna ley N°20.281, cit. nota n°39.

⁴¹ Código del Trabajo, cit. nota n°14.

⁴² Código del Trabajo, cit. nota n°20.

- b) Que se pague en dinero, sin perjuicio de lo establecido en el inciso 2° del artículo 10.
- c) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato.
- d) Que se responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.
- e) De esta suerte, es posible afirmar que todos los estipendios que reúnan las condiciones antes anotadas, que sean percibidos por la prestación de servicios en un jornada ordinaria de trabajo y en virtud de normas convencionales, sean éstas, individuales o colectivas, pueden ser calificados como sueldo o sueldo base, circunstancia que, a la vez permite sostener que todos ellos pueden ser considerados para enterar el monto mínimo fijado por tal concepto, vale decir, una suma no inferior al ingreso mínimo mensual.

Refuerza dicha conclusión, la historia fidedigna del establecimiento de la ley N° 20.281, consta en dicho texto que, en el curso de la discusión en el Senado del respectivo proyecto, se introdujo una indicación a la letra a) del artículo 42 en el sentido de reemplazar la frase “es el estipendio” por “es todo estipendio⁴³”.

Del análisis del nuevo concepto de sueldo, es dable inferir que la obligación sólo resulta aplicable a los trabajadores afectos a una jornada ordinaria de trabajo, sea ésta la máxima legal o la inferior pactada por las partes.

De ello se sigue que la norma en comento no rige para aquellos trabajadores excluidos de la limitación de jornada en conformidad al inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de ellos es necesario señalar que la remuneración total percibida por dichos dependientes no puede ser inferior al valor asignado al ingreso mínimo mensual.

⁴³ Historia Fidedigna ley N°20.281, cit. nota n°39.

No obstante, lo señalado en el párrafo precedente, la ley presume que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada en caso de concurrir alguna de las siguientes situaciones:

- a) Cuando se le exija registrar, por cualquier medio y en cualquier momento del día, el ingreso o egreso de sus labores.
- b) Cuando el empleador efectúe descuento por atrasos en que incurriere el trabajador.
- c) 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 desarrollan las labores.

En relación a la situación a que se refiere la letra c), la propia ley establece que no existe tal funcionalidad si el trabajador sólo se limita a entregar resultado de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente si realiza sus labores en regiones diferentes de la del domicilio del empleador⁴⁴.

La concurrencia de alguna de las situaciones que configuran las presunciones antes mencionadas produce los siguientes efectos:

- 1) El empleador se encontrará obligado a pactar con los respectivos trabajadores, una jornada ordinaria de trabajo.
- 2) Deberá convenirse un sueldo o sueldo base en los términos establecidos en la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, antes analizado, o proceder al ajuste de este si se hubiere pactado uno inferior.

Respecto a la situación de los trabajadores que la entrada en vigencia de la ley N°20.281, estén afectos exclusivamente a un sistema remuneracional de carácter fijo conformado por un sueldo base de monto inferior al ingreso mínimo mensual, más otros estipendios del mismo carácter.

⁴⁴ SILVA, cit. nota n°4, p.70.

Teniendo presente que los trabajadores que se encuentran en tal situación, tendrán derecho a percibir un sueldo base no inferior al valor del ingreso mínimo mensual, el cual, como ya se dijera podrá ser enterado considerando todos los estipendios que reúnan las condiciones que permitan calificarlos como tal.

De este modo, y a vía ejemplar, si un trabajador que está afecto a un sueldo equivalente a \$100.000 y que además percibe mensualmente un bono fijo nocturno de \$ 30.000 y otro de \$ 29.000 por puntualidad, con los cuales se completa el monto de \$159.000, equivalente al valor del ingreso mínimo mensual, actualmente vigente, no tiene derecho a exigir que el sueldo pactado, ascendente a \$100.000, se incremente en \$59.000, toda vez, que como ya se expresara, con los bonos fijos que percibe mensualmente se entera el valor de dicho ingreso mínimo.

No obstante lo anterior, es necesario consignar que en el evento de que en una determinada mensualidad el respectivo trabajador no perciba los referidos emolumentos por no haber laborado de noche en el primer caso o por no haber cumplido las condiciones que determinan su otorgamiento tratándose del bono de puntualidad, el empleado estará obligado a pagarle el sueldo o sueldo base equivalente a \$ 159.000, que constituye el piso remuneracional mínimo si el trabajador hubiere laborado la totalidad de los días que legalmente le hubiere correspondido dentro de dicho periodo mensual.

Como ya se expresara al analizar el concepto de sueldo o sueldo base fijado por el nuevo artículo 42 a) del Código del Trabajo, este estipendio tiene carácter de obligatorio, de suerte tal, que cualquiera que sea el sistema remuneracional a que esté afecto el trabajador, éste tendrá necesariamente que contemplar un sueldo base no inferior a un ingreso mínimo mensual- el cual, como ya se señalará, podrá ser enterado con otros estipendios que reúnan las características analizadas anteriormente, o a la proporción de éste, en caso de que esté sujeto a la jornada ordinaria máxima legal o una jornada parcial de trabajo respectivamente⁴⁵.

⁴⁵ Dictamen Ordinario N°3152/063, cit. nota n°35.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el artículo transitorio de la ley N°20.281, establece: “los empleadores que a la fecha de entrada en vigencia de esta ley hubieren pactado sueldos base inferiores a un ingreso mínimo mensual en los contratos de trabajo, sean éstos individuales o producto de negociaciones colectivas, deberán, dentro de seis meses desde la entrada en vigencia de la presente ley, ajustar la diferencia entre el sueldo base convenido y el ingreso mínimo con cargo a los emolumentos variables, lo que deberá reflejarse en las respectivas liquidaciones de remuneraciones”⁴⁶. Este ajuste no podrá significar una disminución de las remuneraciones. Para estos efectos, se entenderá que hay una disminución de la remuneración cuando, una vez efectuado el ajuste, el a percibiere una menor remuneración que la que habría percibido en las mismas condiciones, antes del ajuste.

De la disposición legal precitada se infiere que el legislador ha establecido un plazo de seis meses contado desde la fecha de entrada en vigencia de la ley, para que los empleadores que a esta última fecha hubieren pactado, sea individual o colectivamente, sueldos base de monto inferior a un ingreso mínimo mensual, procedan a ajustar la diferencia existente entre el sueldo convenido y el ingreso mínimo, con cargo a las remuneraciones variables que perciba el trabajador, ajuste que deberá consignarse en las respectivas liquidaciones de remuneraciones.

De la misma forma fluye que el señalado ajuste no puede significar en caso alguno disminución de remuneraciones, entendiendo que existe tal disminución si una vez producido el ajuste el trabajador percibiera una remuneración menor a que aquella que le hubiere correspondido percibir en las mismas condiciones, antes de aquél.

En otros términos, el ajuste de remuneraciones que se encuentran obligados a efectuar los empleadores respecto de aquellos trabajadores que a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley estaban afectos a un sistema remuneracional integrado por un sueldo o sueldo base inferior al monto asignado al ingreso mínimo y remuneraciones variables, presenta las características y debe reunir las condiciones que se indican a continuación:

⁴⁶ Historia fidedigna ley N°20.281, cit. nota n°39.

- a) Corresponde efectuarlo al empleador en forma unilateral, esto es, sin que sea necesario para ello el acuerdo de los respectivos trabajadores.
- b) Debe efectuarse en el plazo fatal de seis meses contado desde el día 21 de Julio de 2008, fecha de entrada en vigencia de la ley N°20.281.
- c) Debe reflejarse expresamente en la liquidación de remuneraciones
- d) La diferencia del monto entre sueldo y sueldo base convenido y el valor asignado al ingreso mínimo mensual, sólo puede efectuarse con cargo a las remuneraciones variables.
- e) El referido ajuste no puede importar una disminución de las remuneraciones, lo que se traduce en que una vez efectuada dicha operación, el trabajador no puede percibir una remuneración inferior a la que le habría correspondido en las mismas condiciones, con anterioridad al ajuste.

Ahora bien, no obstante que la disposición en análisis sólo regula la situación de aquellos empleadores que a la fecha de entrada en vigencia de la ley hubieren pactado sueldo bases inferiores al ingreso mínimo mensual, en opinión de la Dirección, ella resulta también aplicable respecto de aquellos que a esa fecha hubieren convenido remuneraciones exclusivamente variables.

La señalada conclusión encuentra un primer fundamento en el carácter obligatorio que tras la modificación en análisis reviste el sueldo base, lo cual implica que los empleadores que se encuentren en tal situación deberán pactar necesariamente dicho estipendio. Que no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual, y efectuar el ajuste correspondiente con cargo a las remuneraciones variables.

Corroborando lo anterior, y se contrasta con el estudio de la historia fidedigna de la ley N°20.281, de la cual aparece que el establecimiento del plazo de seis meses a que se refiere la norma en comentario⁴⁷, tuvo por objeto otorga un período suficiente que permita

⁴⁷ Historia fidedigna ley N°20.281, cit. nota n°39.

al empleador adecuar las remuneraciones de su personal a la nueva normativa, situación que afecta de igual forma a los empleadores que hubieren pactado en un sistema remuneracional exclusivamente variable.

A igual conclusión se llega si recurrimos al principio de interpretación de la ley denominado de analogía, que se expresa en el aforismo jurídico que señala: “donde existe la misma razón debe existir la misma disposición”. En efecto, si el legislador estableció un plazo de seis meses desde la vigencia de la ley para que los empleadores que no hubieren convenido sueldo base alguno.

En relación a la forma de efectuar el señalado ajuste sin que ello se traduzca en una contravención a la nueva normativa, se estima necesario señalar que basándose en el ejemplo que sobre el particular aparece en el Segundo informe de la Comisión del Trabajo y Previsión Social del Senado en que se compara una liquidación de sueldo efectuada bajo la vigencia de la normativa vigente a la fecha, con otra, elaborada una vez efectuado el ajuste que se refiere el artículo 1° transitorio de la ley 20.281, la Dirección estimó que la modalidad aplicable sería la siguiente:

Liquidación de remuneraciones antes del ajuste artículo 1° transitorio		Liquidación de remuneraciones una vez efectuado ajuste.	
Sueldo base pactado	120.000	Sueldo base pactado	120.000
Anticipo de gratificación	62.938	Ajuste Ley Sueldo base	39.000
Asignación de movilización	30.000	Ingreso mínimo	159.000
Comisión por ventas	438.992	Anticipo de gratificación	62.938
		Asignación de movilización	30.000
		Comisión por ventas	438.992
		Ajuste Ley Sueldo base	39.000
		Comisión efectiva	399.992
Total remuneración bruta	651.920	Total remuneración bruta	651.920

Descuentos legales	99.984	Descuentos legales	99.984
Total remuneración líquida	521.946	Total remuneración líquida	521.946

Del ejemplo antes señalado se desprende que el sueldo base pactado, de \$120.000, era de un monto inferior al ingreso mínimo vigente (\$159.000) y que el ajuste necesario para alcanzar dicha suma, ascendente a \$39.000 se efectuó con cargo a lo percibido por el trabajador por concepto de remuneraciones variables que, en el caso propuesto, corresponde a comisiones por ventas (\$438.992).

Aparece igualmente que la suma que representa dicho ajuste se refleja en el ítem “ajuste ley sueldo base”, con lo cual se da cumplimiento a lo establecido en el citado artículo transitorio. Y que, la suma total de la remuneración líquida percibida por el trabajador es de igual monto, antes y después de efectuarse el ajuste a que alude el mencionado precepto legal⁴⁸.

2.2 De la jornada laboral en Chile: Definición, elementos, características y clasificación de los exceptuados de la limitación de jornada.

Para poder abarcar este punto es importante, primero que todo, es mencionar sobre los conceptos e ideas que abarcan en su género la jornada laboral, tales como indica Lizama respecto: “La jornada es el tiempo de trabajo que el trabajador debe al empleador y que puede ser determinado por horas al día, a la semana o al mes⁴⁹”.

El art. 21 define jornada laboral⁵⁰ y establece que esta puede ser activa, en el caso del tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato, o bien puede ser pasiva, tratándose del tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

⁴⁸ Dictamen Ordinario N°3152/063, cit. nota n°35.

⁴⁹ LIZAMA PORTAL, Luis; LIZAMA CASTRO, Diego. *Manual de Derecho Individual del Trabajo*, Santiago: DER Ediciones Limitada, 2019, pp. 295, p. 130 y ss.

⁵⁰ Código del Trabajo, cit. nota n°14.

La jornada *activa* corresponde al tiempo que el trabajador y el empleador han convenido para la efectiva prestación de los servicios del dependiente. Por otro lado, para que sea considerado jornada *pasiva*⁵¹ se requiere que concurren copulativamente tres requisitos: 1) Que el trabajador se encuentre a *disposición* del empleador; 2) Que la inactividad del trabajador provenga de *causas* que no lo sean imputables; y, 3) Que esta inactividad se produzca durante o dentro de la jornada laboral y no en período anterior o posterior a ella⁵².

La jornada de trabajo tiene un límite temporal⁵³. Este límite temporal de la prestación de los servicios tiene implicancias de orden económico, fisiológico y religioso. Desde el punto de vista de eficiencia económica, no es conveniente extender el límite porque el rendimiento del trabajador decrece a partir a determinado número de horas laboradas. Existen razones de espacio para el descanso, la recreación y el sueño; temas que, en consideración a su extensión, es posible tratar de ellos en otra posterior investigación.

Nuestro CT, en concordancia con la OIT⁵⁴ (C-1 y C-30), ha establecido una jornada ordinaria semanal de 45 horas (art 22-1) y una jornada ordinaria diaria que no puede exceder de las 10 horas (art. 28-2)⁵⁵. De esta manera, la *jornada ordinaria de trabajo* tiene una extensión máxima legal que no puede superar 45 horas en la semana ni 10 horas en el día.

Según el CT (art 28-1), la jornada ordinaria semanal de 45 horas no puede ser distribuida en más de 6 ni menos de 5 días. En este caso, la jornada ordinaria diaria se extenderá por 7 horas y 30 minutos y 9 horas, respectivamente, de tratarse del mismo horario en cada día.

⁵¹ Ordenanza Ordinaria N°4547, Dirección del Trabajo, 29 de septiembre de 2017.

⁵² LIZAMA, cit. nota n°49, p. 132.

⁵³ Ordenanza Ordinaria N°1626, Dirección del Trabajo, 20 de mayo de 2020.

⁵⁴ Organización Internacional del Trabajo, Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Washington, Estados Unidos, 29 de octubre de 1969 [en línea]. En: https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/ilo-in-history/WCMS_155827/lang--es/index.htm [visitado el 11/12/21].

⁵⁵ Ordenanza N°1626, cit. nota n°53.

Sin perjuicio de lo anterior, tanto la duración como la distribución de la jornada ordinaria antedicha pueden ser modificadas por acuerdo de las partes⁵⁶, conforme al principio de la autonomía privada, siempre que no se exceden de los límites máximos que se contempla la ley. Entonces, no habría dificultad alguna en que se pacte una jornada ordinaria semanal de 40 horas, distribuida en 4 días con jornadas diarias de 10 horas, o bien una jornada de 45 horas semanales, distribuida en 5 días, que contemple laborar 4 días 10 horas y el último 5 horas.

Por añadidura, estas nociones deben ligarse indisolublemente también desde lo que se conoce como el horario de trabajo, que es la “*distribución concreta del tiempo de trabajo durante la jornada laboral*”. Por ello establece las horas de comienzo y de término de la prestación de los servicios por el trabajador y, en su caso, las interrupciones por descanso⁵⁷.

En efecto, la norma del artículo 10 N°5 del Código del Trabajo⁵⁸ exige que haya siempre concierto de voluntades respecto de la duración y distribución de la jornada, esto es, que determinen con certeza el cuándo y con cuánto se cumple la obligación de prestar servicios bajo subordinación y dependencia, pero no impone a las partes la rigidez suma de establecer una duración o distribución no expuesta a movimiento o alteración, por cuanto el imperativo legal se satisface con la certeza y no con la fijeza.

Con todo, y para los efectos de facilitar la aplicación de la cláusula en cuestión, otorgar certeza y precaver conflictos derivados de la misma, el servicio en cuestión entrega opinión, con que resulta de utilidad para ambas partes la estipulación de un procedimiento destinado a informar, con la antelación debida, los cambios en la distribución de la jornada de trabajo, conforme a lo convenido⁵⁹.

Sin perjuicio de todo lo anterior, cabe tener presente que la ley faculta excepcionalmente al empleador para alterar la distribución de la jornada de trabajo

⁵⁶ Ordenanza N°339/27, Dirección del Trabajo, 30 de enero de 2002.

⁵⁷ LANATA, cit. nota n°1, p. 125 y ss.

⁵⁸ Ordenanza Ordinaria N°3551, Dirección del Trabajo, 17 de julio de 2019.

⁵⁹ Dictamen Ordinario N°1807/12, Dirección del Trabajo, 8 de junio de 2020.

convenida hasta en sesenta minutos, en las circunstancias y con los requisitos establecidos en el artículo 12 del Código del Trabajo⁶⁰.

- 1) El contrato de trabajo no puede ser modificado unilateralmente por el empleador, y
- 2) Se ajusta a derecho una cláusula que otorga al empleador la facultad de determinar, entre alternativas que se estipulan, la duración y distribución de la jornada de trabajo.

Finalmente, en este apartado, se aprecia que, en el derecho laboral en contexto de la jurisprudencia administrativa, la autonomía de la voluntad⁶¹ a la hora de la celebración del contrato y dentro de los parámetros particulares de esta rama del derecho aplica al desarrollar de una forma más libre, sin perjuicio de los límites contenidos en la misma. El contrato vela por una especie de interés superior del trabajador a la hora de cumplir propiamente tal y de manera sucesiva en la realidad de los hechos con el contrato de trabajo. Esto se puede reflejar en la misma naturaleza del contrato individual de trabajo, toda vez que éste es consensual y se escritura para dar certeza de su existencia y como medio de prueba.

Este tipo de contrato no es posible acordar conforme nuestra legislación laboral porque no es admisible que el empleador pueda definir unilateralmente el contenido de la relación laboral, salvo limitadas excepciones del poder de variación. Además, los contratos a tiempo parcial y a tiempo completo deben establecer tanto la duración de la jornada laboral como su distribución (cuyo horario podrá ser irregular en los días laborales) y, en todos los casos, cumpliendo los topes máximos definidos por la ley tanto para la jornada ordinaria como extraordinaria⁶².

Sin perjuicio de lo señalado en el punto anterior, en su artículo 22 contempla que determinadas categorías de trabajadores quedan excluidas de los límites temporales de la jornada laboral.

⁶⁰ Código del Trabajo, cit. nota n°14.

⁶¹ Ordenanza Ordinaria N°5612, Dirección del Trabajo, 4 de diciembre de 2019.

⁶² LIZAMA, cit. nota n°48, p. 133.

Nuestra doctrina, hasta la fecha, no ha uniformado los criterios de clasificación de los distintos tipos de jornada de trabajo contenidos en el código del ramo. En efecto, es común advertir que cada jurista clasifique la jornada bajo su propia óptica o bien, al tratar la materia, se limite a analizar ésta de la manera y en el orden que la trata nuestro ordenamiento. Así, por ejemplo, hay quienes señalan que la más óptima diferenciación de jornada se da por dos criterios: en primer término, según la forma en que ésta se cumple, distinguiendo así la jornada activa de la pasiva; y en segundo lugar, según sus características y fuente, señalando la existencia de una jornada legal, integrada por la ordinaria propiamente tal, la jornada mayor, una especie de particular jornada ordinaria extendida por el tipo de los servicios que se prestan tratada en los artículos 26 y 27 del Código del Trabajo, y la jornada especial, entendida como una jornada ordinaria que reviste características propias que la hacen tener un tratamiento diferenciado, y sobre la que tratan los artículos 39, 88, 25, 25 bis, 149 y 152 del Código del Trabajo⁶³.

Aunque el Código utiliza la expresión: “quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo”, nuestra jurisprudencia ha interpretado esta disposición en el sentido que las categorías de trabajadores en ella mencionados, lisa y llanamente, no tienen jornada laboral⁶⁴. Por ello, la doctrina ha sostenido que tales trabajadores no tienen la obligación de registrar su asistencia para determinar las horas trabajadas, no tienen derecho al pago de horas extraordinarias ni es posible que puedan registrar atrasos⁶⁵.

Otras clasificaciones de la jornada laboral se distinguen: según sus características y fuentes, que son a saber: la jornada legal, convencional, y extraordinaria. La primera se subdivide en: jornada ordinaria propiamente tal, jornada mayor, y jornada especial.

⁶³SKAMIOTIS MARTICORENA, Iohandy. *Análisis sistemático de la jornada laboral* [en línea]. Santiago, Chile: Universidad de Chile Facultad de Derecho (2017), pp. 125, p. 23 y ss. En: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/151761> [visitado el 20/12/21].

⁶⁴ LIZAMA, cit. nota n°49, p. 134 y ss.

⁶⁵ Ordenanza Ordinaria N°2198, Dirección del Trabajo, 27 de julio de 2020.

La jornada legal es aquella precisada, en la ley, que ha señalado tanto normas relativas a su extensión como a los trabajadores afectos a ella. Nos encontramos frente a un derecho irrenunciable del trabajador⁶⁶.

Respecto a la jornada ordinaria propiamente tal, es la que refiere el artículo 23 inciso primero, a la que refiere que no debe excederse de las 45 horas⁶⁷.

De acorde al artículo 27, la jornada mayor entra en relación a la permanencia diaria en el lugar de trabajo, en no pueden permanecer más de doce horas diarias en el lugar de trabajo, lo cual implica que pueden llegar a laborar 72 horas semanales, sin que puedan realizar horas extraordinarias⁶⁸.

La jornada especial es un tanto compleja a la hora de definirse, por lo que implica el análisis de diversos articulados como el artículo 25 y 25 bis⁶⁹., por ejemplo, u otros como el artículo 88; todos en relación al trabajo desempeñado por labores específicas regulados en tales casos debido a la labor prestada como el caso de los trabajadores agrícolas⁷⁰.

Tal como se señala, la jornada convencional es posible deducirla, ya que el artículo 30 hace referencia a la que se pacta contractualmente⁷¹, pero a juicio, debiese ser a la que deriva de él entendiendo la disposición del artículo 9 y lo que puede establecer un tribunal al respecto, sobretodo al respecto de determinar la relación laboral y el cumplimiento de una jornada⁷².

Corresponde a la definida en el artículo 30 como aquella “*que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor*”. Agrega la disposición que: “*En todo caso, las horas trabajadas en domingo y festivos se considerarán como*

⁶⁶ Código del Trabajo, cit. nota n°14.

⁶⁷ Ordenanza Ordinaria N°4883, Dirección del Trabajo, 25 de septiembre de 2015.

⁶⁸ Ordenanza Ordinaria N°2796, Dirección del Trabajo, 21 de junio de 2017.

⁶⁹ Código del Trabajo, Modifica el Código del Trabajo Ley N°20.767, Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, 12 de agosto de 2014.

⁷⁰ Ordenanza Ordinaria N°5813, Dirección del Trabajo, 30 de noviembre de 2017.

⁷¹ Ordenanza N°4883, cit. n°67.

⁷² Ordenanza Ordinaria N°5652, Dirección del Trabajo, 5 de diciembre de 2019.

extraordinarias para los efectos de su pago, siempre que excedan la jornada ordinaria semana”⁷³.

Este trabajo extraordinario genera una forma especial de remuneración, denominado sobresueldo o sobretiempo.

Existen diversos grupos de personas respecto de los cuales el legislador ha dispuesto que no se les aplique la limitación de jornada. Estas situaciones están previstas en los incisos 2° y 3° del artículo 22. Con ello, estos mismos criterios son similares y complementa la doctrina y la dirección del trabajo. Esto como, quienes se consideran trabajadores sujetos a esta exclusión de limitación, como los criterios que la misma Dirección hace, por lo que vendría siendo que la misma actúe como una suerte de doctrina institucionalizada.

Pero, resumiendo, la gracia de la doctrina, es que por añadidura y análisis comprende que esta exclusión contiene consecuencias jurídicas que no siempre puede ser comprensible en la cotidianidad, sobre que estos trabajadores no tienen derecho a sobresueldo. La dirección del Trabajo ha dictaminado que en el respectivo contrato de trabajo debe dejarse constancia que el trabajador se encuentra en alguna situación del artículo 22, y ello, porque no obstante estar excluidos de la limitación de jornada, se podría asignárseles alguna, en ese caso, lo que exceda de ella constituiría jornada extraordinaria. Esto, resulta dable inferir que la posibilidad de laborar horas extraordinarias ha sido subordinada por el legislador a la condición de que el dependiente de se encuentre sujeto a una jornada de trabajo limitada, cuya duración máxima está fijada por la ley o bien, por el acuerdo de las partes, si fuere menor, por ello, los trabajadores que se encuentran en las situaciones descritas en el inciso 2° del artículo 22 no pueden devengar sobresueldo atendido que no se encuentran sujetos a ninguna jornada de trabajo susceptible de ser excedida, situaciones que deben considerarse casuísticamente⁷⁴.

⁷³ Código del Trabajo, cit. nota n°14.

⁷⁴ Ordenanza Ordinaria N°1092, Dirección del Trabajo, 29 de marzo de 2021.

Tampoco rigen los libros de asistencia, situación que modifica el concepto de sueldo como tal se demostró delante, tal que, el ingreso y egreso de las labores desempeñadas debiesen ser registradas por cualquier medio y en cualquier momento, que el empleador efectúe descuentos por atrasados en que aquel hubiere incurrido, y, que este mismo 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, respecto de este último caso, la ley entiende que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente⁷⁵, especialmente en el caso desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador, con lo que debiese modificarse el IMM que obliga al empleador a ello.

2.3 Problemáticas de las actuales jornadas. Trabajador independiente, subordinación, dependencia, ajenidad laboral seguridad previsional, covid-19 y trabajos por plataformas.

Como toda era, viene acompañada con momentos de crisis, tal y como sigue sucediendo a nivel mundial con la pandemia del coronavirus En este contexto, las consecuencias laborales y económicas del COVID-19 pueden sintetizarse en: riesgo para la salud de los trabajadores, desempleo y recesión. La brusca disminución de la actividad económica ha significado la pérdida de muchas fuentes de trabajo, elevándose las tasas de desempleo a cifras históricas⁷⁶.

Frente a este escenario, en lo que se refiere al ámbito laboral, en nuestro país se dictaron dos leyes: la primera, la Ley N°21.220, que incorpora un nuevo capítulo al Código del Trabajo, relativo al “trabajo a distancia y teletrabajo⁷⁷”, la segunda, la Ley N°21.227⁷⁸, que “Faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo”, de la Ley N°19.728⁷⁹,

⁷⁵ Ordenanza N°1092, cit. nota n°74.

⁷⁶ FOLADORI, Guillermo; DELGADO WISE, Raúl. “Para comprender el impacto disruptivo del covid-19, un análisis desde la crítica de la economía política”, *Migración y desarrollo*, Vol. 18, n°34 (2020), pp.178, p. 163 y ss. En: <https://www.redalyc.org/journal/660/66064164006/66064164006.pdf> [visitado el 20/12/21].

⁷⁷ Código del Trabajo. Modifica el Código del Trabajo Ley N°21.220, Diario Oficial de la República de Chile. Santiago, 26 de marzo de 2020.

⁷⁸Ley N°21.227, Diario Oficial de la República de Chile. Santiago, 6 de abril de 2020.

⁷⁹Ley N°19.728, Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, 14 de mayo de 2001.

en circunstancias excepcionales”, y que es conocida como la “Ley de protección al empleo” (en adelante LPE).

La primera ley antedicha define la modalidad a distancia del trabajo y el teletrabajo. A saber, en el Art. 152 Quáter G, en su inciso 2 y siguientes, define ambos conceptos novedosos: “...Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente Capítulo⁸⁰”.

A su vez, en lo que convoca en esta investigación, esta ley también comprende los aspectos sobre la jornada laboral, más en específico en su artículo 152 quáter J inciso 2 y siguientes: “...El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo contenidas en el Capítulo IV del Libro I, con las excepciones y modalidades establecidas en el presente artículo. El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33.

Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del Libro Primero.

⁸⁰ Código del Trabajo, cit. nota n°77.

Con todo, en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22. Sin embargo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.

En aquellos casos en que se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación.

Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores⁸¹”.

Mencionado aquello, es preciso contener en ello el principio de ajenidad que la doctrina de la dirección menciona, y también en la jurisprudencia de los tribunales de justicia. El primero se contiene claramente como: “...reconociendo que los trabajadores realizan su trabajo "por cuenta de otro" o "por cuenta ajena", lo que de acuerdo al principio de ajenidad que caracteriza la relación jurídico laboral se traduce en que éstos son simplemente una de las partes del contrato de trabajo, que tienen derecho a su remuneración y la obligación correlativa de prestar servicios, en tanto que el empleador está obligado a pagar las respectivas remuneraciones y adoptar todas las medidas de resguardo y de protección que garanticen el normal desempeño de las funciones que a

⁸¹ Código del Trabajo, cit. nota n°77.

aquellos les corresponde desarrollar, recayendo sobre él el riesgo de la empresa, vale decir, el resultado económico favorable, menos favorable o adverso de su gestión.⁸²

Y un ejemplo que se presenta en la jurisprudencia de nuestros tribunales del trabajo al respecto, se menciona en el Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, bajo el rol N°O-190-2012: “NOVENO: Que, la figura del teletrabajo fue incorporada a nuestra legislación laboral en el artículo 22 del Código de Trabajo que define a los teletrabajadores como "Aquellos que prestan servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones". El teletrabajo es regulado como una excepción al límite de la jornada ordinaria de trabajo, por lo que en atención a su definición legal este trabajo tiene características específicas y distintivas como la excepción al límite de la jornada de trabajo, la utilización de medios informáticos y el lugar de prestación de los servicios. Así las cosas, interpretando en forma armónica lo dispuesto en el artículo 22 del Código del Trabajo con lo dispuesto en el artículo 7 del mismo cuerpo legal, se concluye que el teletrabajo debe responder al vínculo de subordinación y dependencia propio de toda relación laboral. Que, conforme lo establece el artículo 1698 del Código Civil correspondía al actor acreditar la existencia de la relación laboral que alega⁸³.”

Es en su inciso tercero de la ley 21.220 anterior referida, en que la misma Dirección del Trabajo ha reafirmado la naturaleza de las funciones la modalidad del teletrabajo, al definir su alcance normativo que en su doctrina se puntualizó el trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, estando las partes facultadas para combinar tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, con tiempos de trabajo fuera de ella⁸⁴.

⁸² Dictamen Ordinario N°2435, Dirección del Trabajo, 4 de julio de 2014.

⁸³ KOPAITIC & ASOCIADOS, ESTUDIO JURÍDICO. Teletrabajo en Chile. *DerechoPedia* [en línea]. 9 de noviembre de 2021
En: https://derechopedia.cl/index.php?title=Teletrabajo_en_Chile/Teletrabajo= [visitado el 21/12/2021]

⁸⁴ Dictamen Ordinario N°3079/31, Dirección del Trabajo, 16 de noviembre de 2020.

La misma doctrina ha precisado que, en caso de que se acuerde combinar dichos tiempos, las partes podrán acordar alternativas entre las que podrá optar el trabajador, debiendo constar dicha circunstancia en el contrato de trabajo o en el anexo respectivo. El dependiente deberá comunicar a su empleador con, al menos, una semana de anticipación, la alternativa de combinación que ha escogido⁸⁵.

Ahora bien, teniendo presente el tenor literal de la normativa en análisis, para que ocurra la combinación de tiempos se requiere que parte de la jornada de trabajo sea desarrollada a distancia y la otra de forma presencial, manteniéndose inalterable la noción de jornada de trabajo propiamente tal, con la particularidad que se computan, para efectos de su cumplimiento, tiempos de trabajo que provienen de modalidades de prestación de servicios distintas, presencial y a distancia o teletrabajo, en atención a la naturaleza de este tipo de relación laboral.

En este orden de ideas, debemos destacar que la posibilidad de combinar tiempos de trabajo de dos regímenes normativos distintos, uno sujeto a los límites semanales y otro con exclusión de estos, no hace posible la combinación de tiempos establecida en el artículo 152 quáter J del Código del Trabajo, en un mismo período semanal puesto que en la segunda modalidad indicada no existe un control de tiempos de trabajo⁸⁶.

En atención con la LPE, puede decirse que parte importante de su objetivo es que, frente a la crisis que puedan estar viviendo las empresas, se puedan conservar puestos de trabajo mediante su reconducción a la figura de la suspensión del contrato de trabajo, y evitar así el despido de los trabajadores⁸⁷⁸⁸.

En efecto, uno de los aspectos más novedosos que introduce dicha ley es la regulación de la suspensión temporal de la relación laboral acompañada de la posibilidad para el

⁸⁵ Ordenanza Ordinaria N°1389/7, Dirección del Trabajo, 8 de abril de 2020.

⁸⁶ Dictamen Ordinario N°3079/31, cit. nota n°84.

⁸⁷ Ordenanza Ordinaria N°1959/15, Dirección del Trabajo, 22 de junio de 2020.

⁸⁸ ALEGRIA MUÑOZ, Claudia; PINTO ROBLES, Claudia. *La suspensión de la relación laboral*. Santiago, Chile: Universidad de Chile: Facultad de Derecho, (2005) pp. 270, p. 42 y ss., en: https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/107560/de-alegria_c.pdf?sequence=3&isAllowed=y [visitado el 9/12/21].

trabajador de acceder a las prestaciones del seguro de desempleo⁸⁹, esto en el sentido y alcance que se establece en la ley 21. 227⁹⁰ en lo que se sostiene por la Dirección “las disposiciones de la ley en comento tienen un carácter absolutamente excepcional y, por tanto, se justifican solo y únicamente en razón de la emergencia sanitaria, para procurar paliar sus más graves consecuencias en el ámbito laboral; por consiguiente, los empleadores cuyas actividades no han resultado afectadas por la emergencia sanitaria no podrán legítimamente recurrir a los mecanismos excepcionales que prevé la ley y si, pese a ello, lo hacen, podrán aplicárseles las sanciones establecidas en la misma ley, incluidas las de carácter penal”⁹¹. Mismo considerando, que debe entenderse a la misma historia fidedigna siguiendo la línea en su fin de creación en pos del trabajador, obviamente no siendo una *reformatio in peius*, atendiendo al momento de crisis vivido y, las circunstancias excepcionales expuestas incluso en su salud y sustentabilidad de su vida⁹².

La nueva reglamentación ha generado muchas dudas en cuanto a su interpretación, y a este respecto nos parece relevante la aplicación del principio de la buena fe con miras a la observancia de dichas normas, y procurar así la debida protección del trabajador frente a los legítimos intereses empresariales. En este orden, la buena fe de se presenta “como un útil instrumento jurídico para imponer obligaciones de conducta complementarias al empleador, así como para individualizar su alcance concreto.”⁹³

Otros autores indican sobre este asunto, dadas las particularidades de las personas que trabajan en plataformas en Chile, para describir y caracterizar su situación actual hay que ir más allá de la noción de empleo e integrar el concepto más amplio e inclusivo de trabajo. Por el hecho de ser una actividad que reporta ingresos, el trabajo en plataformas es una forma de empleo, pero dadas sus especificidades, que lo hacen

⁸⁹ Ordenanza Ordinaria N°1762/8, Dirección del Trabajo, 3 de junio de 2020.

⁹⁰ Ley N°21.227, cit. nota n°78.

⁹¹ Ordenanza Ordinaria N°1762/8, cit. nota n°89.

⁹² Historia fidedigna de la ley N°21.227. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile [en línea] 6 de abril de 2020. En: <https://www.bcn.cl/historiadela Ley/nc/historia-de-la-ley/7744/> [visitado el 6/12/21].

⁹³ IRURETA URIARTE, Pedro. *Vigencia del principio de buena fe en el Derecho del Trabajo Chileno*. Talca: Revista Ius et Praxis (2011), vol. 17, n°2, pp. 133-188, p. 134 y ss. En: <https://www.scielo.cl/pdf/iusetp/v17n2/art07.pdf> [visitado el 6/12/21].

difícil de encasillar en las modalidades típicas, es preciso observarlo desde un concepto más abarcador, que es una posible solución para poder entregar sobre esta temática⁹⁴

⁹⁴ MORRIS KELLER, Pablo. *Trabajo en plataformas en Chile y desafíos para el trabajo decente: situación actual y lineamientos para diseñar políticas públicas dirigidas al sector* [en línea]. Santiago: CEPAL, diciembre de 2021. Situación actual y lineamientos para diseñar políticas públicas dirigidas al sector. En: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47647-trabajo-plataformas-chile-desafios-trabajo-decente-situacion-actual-lineamientos> [visitado el 22/12/21].

Capítulo 3. Aspectos doctrinales acerca de las problemáticas nacionales de la falta de la limitación de la jornada laboral.

En Chile, estos aspectos van de la mano con la construcción de políticas públicas que se desbordan en lo jurídico, y que, a su vez, tienen relación con el concepto de la flexibilización laboral⁹⁵ que se connota al tener un cariz social al ser una construcción de ella, formados por diversos factores socioeconómicos, las pugnas existentes entre los actores laborales como los trabajadores-empresarios, y los derechos dispositivos existentes entre ambos grupos; teniendo ambos derechos de propiedad sobre dichos derechos⁹⁶.

Dicho esto, tiene que ver la flexibilidad entendida en sus diversas dimensiones en la dinámica socio-histórica del paradigma actual. Mismas dimensiones que se relacionan íntimamente con el próximo capítulo a investigar dado que, la organización productiva de los actores laborales se entrelaza con la adaptabilidad del mercado⁹⁷ a la hora de definir sus trabajos bajo plataformas virtuales, sobretodo de nuestra legislación nacional.

Todos dichos carices integradas, desde la flexibilidad de acorde a la jornada laboral del mercado actual hasta las consideraciones sobre su sueldo e ingreso mínimo mensual consagrados legalmente.

⁹⁵ RAU, Tomás. *Flexibilidad de la jornada laboral en Chile: una tarea pendiente en Chile*. Centro de Políticas Públicas UC. *Temas de Agenda Pública* (2012) Vol. 7, n°50, pp. 14, p. 5-6 [en línea]. En: <https://repositorio.uc.cl/xmlui/bitstream/handle/11534/1764/585410.pdf> [visitado 16/12/21].

⁹⁶ YÁÑEZ, Sonia. Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada del género. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer, 1999, pp. 17, p. 2-4. [en línea] En: https://www.researchgate.net/profile/Sonia-Yanez-2/publication/308890463_Consideraciones_sobre_flexibilidad_laboral_planteadas_desde_una_mirada_de_genero_En_Ensignia_Jaime_y_Sonia_Yanez_editores_1999_Sindicalismo_genero_y_flexibilizacion_en_el_Mercosur_y_Chile_Insercion_la/links/57f519ea08ae280dd0b8d639/Consideraciones-sobre-flexibilidad-laboral-planteadas-desde-una-mirada-de-genero-En-Ensignia-Jaime-y-Sonia-Yanez-editores-1999-Sindicalismo-genero-y-flexibilizacion-en-el-Mercosur-y-Chile-Insercion.pdf [visitado el 16/12/21].

⁹⁷ GAMONAL CONTRERAS, Sergio. *La flexibilidad laboral*. Cuadernos Jurídicos. Santiago: Facultad de Derecho de la Universidad Adolfo Ibáñez, 2018, pp. 53, p. 8. [en línea] En: https://www.academia.edu/3862999/La_flexibilidad_laboral [visitado el 16/12/21].

Es por ello, que aquellos excluidos de la limitación de jornada laboral y su remuneración tienen que tener estándares y bases, obviamente reconocidos dentro del sistema como tales bajo un telos ético considerando los principios como el de dignidad humana⁹⁸.

Si bien los trabajadores excluidos de la limitación de jornada laboral no gozan de una estructura o forma que regule sus horas trabajadas y de descanso, no se aprecia una justificación fundada a que por este motivo no gocen de la garantía de su Ingreso Mínimo Mensual y su fijeza ni del descanso absoluto, que emerge de una regulación de jornada ordinaria. Es por ello que deben considerarse como los dos pilares fundamentales dentro del ámbito del Derecho Laboral; la seguridad social y prevención de riesgos, ya que protegen derechos fundamentales de los trabajadores dentro de la relación laboral y otorgan seguridad en el trabajo.

Dentro de las concepciones nombradas, IMM y descanso absoluto, el segundo, que sin perjuicio de que sea un pilar para garantizar seguridad y tranquilidad al trabajador dentro de la relación laboral al atender al concepto de la jornada laboral las horas de descanso deben igualmente ser consideradas, pero es precisamente que el descanso merece ser tratado por cuerda separada posteriormente, en una futura investigación debido a su extensión al corresponderse a otro pilar que sostiene el respeto de los derechos fundamentales del trabajador dentro de su jornada laboral⁹⁹.

Dicho lo anterior, y debido a que es un problema la protección y garantía de sus derechos actualmente, tomando en cuenta las desventajas que se ven expuestos los trabajadores, y ligado a la vez al objeto del IMM se verá nombrado, a modo ejemplar varias veces en estos párrafos.

En cuanto a estos párrafos se puede concluir que donde apunta el Ordenamiento Jurídico en lo laboral es a dar garantías mínimas de dignidad y decencia¹⁰⁰, el nivel de

⁹⁸ GAMONAL, cit. nota n°97, p. 7-9.

⁹⁹ Naciones Unidas. Noticias ONU: Mirada Global Historias Humanas. Diciembre de 2018. [en línea]. En: <https://news.un.org/es/story/2018/12/1447471> [visitado el 17/12/21].

¹⁰⁰ Dictamen Ordinario N°2210/35, Dirección del Trabajo, 10 de junio de 2009.

ciudadano que toda persona que trabaja bajo subordinación y dependencia quiere alcanzar. Tales como: la autorrealización social. Siguiendo este camino, todo indica que no concuerda el dejar sin un piso mínimo a una gran cantidad de trabajadores, toda vez que la ley dice textualmente que no podrá ser inferior a un IMM, sin perjuicio de que lo que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios sea en una jornada ordinaria de trabajo.

3.1 De los excluidos de limitación de jornada laboral y su relación con nuevos paradigmas: sobre la limitación de jornada e IMM.

La exclusión de la aplicación de la jornada requiere un supuesto que la permita. Este supuesto es de carácter legal, y no procede la autonomía de la voluntad como fundamento para la excepción de la jornada de trabajo. En el caso de los trabajadores con facultades de administración, no basta cualquier actividad de administración sino, como lo ha sostenido la Dirección del Trabajo: “...debe tratarse de trabajadores que, en el ámbito organizacional de la empresa, desempeñen funciones superiores de mando e inspección, ejerzan facultades decisorias sobre políticas y procesos productivos¹⁰¹”.

Considerando esto, tiene también relevancia en otra materia que escapa de la esfera de esta investigación, al tratarse de que la misma Dirección interpreta restrictivamente estos acápites respecto a quienes tienen derechos respecto a la negociación colectiva, por quienes desempeñen labores que permitan establecer o fijar las políticas y procesos productivos o de comercialización, sean éstas generales o específicas, todo ello teniendo presente que dichas atribuciones son consustanciales y privativas de un cargo de nivel jerárquico superior y que, por ende, solamente a éstas pudo haberse referido el legislador en el aludido numerando del artículo 305 del Código del Trabajo¹⁰²¹⁰³.

La existencia de un ingreso mínimo mensual se encuentra estrechamente vinculada con la idea de suficiencia de la remuneración, por oposición a las diversas teorías de índole económica, que ven en la remuneración un elemento más del juego entre la oferta y la

¹⁰¹ Dictamen Ordinario N°4051/62, Dirección del Trabajo, 13 de septiembre de 2010.

¹⁰² Dictamen Ordinario N°320, Dirección del Trabajo, 16 de enero de 2020.

¹⁰³ Dictamen Ordinario N°4051/62, cit. nota n°101.

demanda en el mercado. Si bien es cierto, la fijación de un ingreso mínimo significa una limitación a la libertad contractual y la autonomía de la voluntad, no puede desconocerse el carácter protector de dicha medida, la que desde sus inicios surge como una forma de ayudar al progreso económico de los más pobres y de amparar al trabajador más débil, asegurándole un ingreso mínimo, que a lo menos le permita la subsistencia digna a él y su familia¹⁰⁴. Esto es en teoría, considerando su relación íntima con el sueldo base y la cobertura básica de las necesidades de un trabajador promedio, pero a su vez hay que considerar que la misma doctrina nacional no se ha fijado en entablar un concepto de ingreso mínimo mensual, por lo que se ha dedicado a sólo establecer a que se le considera como un monto que se reajusta en el tiempo en pos del trabajador, por lo que esa misma idea vendría teniendo ideas del Estado de Bienestar, en que es el mismo Estado quien interviene como sujeto para encaminar e inmiscuirse en esos asuntos¹⁰⁵.

El paradigma y la nueva variante en el juego son los excluidos de limitación de jornada, como quienes están sujetos a la modalidad de teletrabajo o a distancia, y los trabajadores por aplicaciones. En los primeros, se equipara su sueldo mínimo a un trabajador de jornada ordinaria, dado a que se contienen las mismas garantías, pero en los trabajadores por aplicaciones es una problemática que debe resolverse con la nueva tramitación de la ley.

Mencionado aquello, se establecen cuatro garantías respecto del pago de la remuneración en sí misma: (i) debe ser en dinero en efectivo; (ii) es improcedente su devolución, reintegro o compensación, (iii) debe ser pagada en forma periódica, (iv) se debe otorgar un comprobante de pago y liquidación, y (v) debe pagarse en un determinado lugar y oportunidad.

En moneda de curso legal, salvo los casos en que se permite el pago en especies (art. 54 CT).

¹⁰⁴ SILVA, cit. nota n°4, p. 18.

¹⁰⁵ SILVA, cit. nota n°4, p.41 y ss.

A fin de evitar ciertas prácticas laborales que en el ámbito de la comisión condicionan dicha remuneración a la mantención del cliente o a la no verificación del riesgo contratado, se estableció como especial garantía que las remuneraciones devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador, *“teniéndose por no escrita cualquier cláusula que implique su devolución, reintegro o compensación por parte del trabajador al empleador, ante la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que la remuneración se devengó, salvo que dichos hechos posteriores se originen en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo”* (art. 54 bis, inciso 3, CT)¹⁰⁶.

3.2 Criterios diferenciadores al instaurar la remuneración del IMM. Consecuencias prácticas y el alcance de las modificaciones legales por parte de la ley 20.281.

Cabe señalar que los elementos de la obligatoriedad y de monto mínimo fueron incorporados por la Ley N°20.281, de 2008. Y su fundamento fue el garantizar una renta fija mínima por el trabajo realizado en el marco de una jornada ordinaria, en cuanto con anterioridad como señala el mensaje del Ejecutivo, se había interpretado que el IMM podía integrarse tanto por remuneraciones fija y variables, lo que contradecía el sentido u alcance de una remuneración mínima o salario mínimo legal de dicho ingreso mínimo¹⁰⁷. En efecto, *“...los elementos de la prestación de servicios desde la perspectiva de la remuneración son dos: el cumplimiento de la jornada y la productividad del trabajador¹⁰⁸”*.

Se entiende que debido al relativamente poco tiempo que lleva cumpliendo sus efectos la Ley N°20.281 y la naturaleza del Derecho Laboral, aún se está desarrollando y completando los fenómenos que van emergiendo al respecto de su fundamento, que es garantizar una renta fija mínima, y la integración de este por remuneraciones fijas y

¹⁰⁶ ROJAS MIÑO, Irene. *Derecho Individual del Trabajo*. Santiago: Thomson Reuters, Ed. 1 (2015), pp. 553, p. 340 y ss.

¹⁰⁷ Historia fidedigna ley N°20.281, cit. nota 39.

¹⁰⁸ Ordenanza Ordinaria N°3662/53, Dirección del Trabajo, 17 de agosto de 2010.

variables, lo que produce su contradicción en sentido y alcance de una remuneración mínima o salario mínimo legal v/s dicho ingreso mínimo y sus fuentes.

Si el sueldo o estipendio fijo que recibe el trabajador responde a la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria pactada y deja a otro elemento la compensación por la productividad de los trabajadores, es en este punto, donde se genera el fenómeno de dejar sin garantía al Ingreso Mínimo Mensual a una categoría de trabajadores. Toda vez que al excluir de la jornada a estos también se les está excluyendo de su ingreso mínimo mensual, debido a que su contrato de trabajo no responde al orden de una fijeza de prestación de horas de servicio, sino que a una productividad, naturaleza que no debería, en caso alguno ser impedimento de acceder a la garantía del Ingreso Mínimo Mensual, su fijeza y su periodicidad de su pago y sobre todo al derecho de propiedad que tiene el trabajador sobre este, garantía fundamental que si bien no está dentro de la categoría protegida por el Art. 485 del Código del Trabajo¹⁰⁹ es una garantía fundamental propiamente tal, la cual se da dentro de la relación laboral, además, entendiendo la naturaleza propia del Derecho Laboral, la cual es dar protección al trabajador, e igualar a través de la horizontalidad de los Derechos Fundamentales, un igual trato o “fuerza” a la hora de contratar regular la forma de garantizar concretamente en la realidad material la Garantía Universal del Ingreso Mínimo Mensual.

En todo caso, la Ley N°20.281 entregó un plazo de seis meses, contados desde su entrada en vigencia, para que las empresas adecuarán las remuneraciones en razón de las nuevas exigencias.

Respecto de la jornada que se debe cumplir para que proceda la exigencia de la obligatoriedad del sueldo es toda la jornada de carácter principal, en cuanto sólo se exceptúan los trabajadores exentos del cumplimiento de jornadas. Si bien la referencia a la jornada en la primera parte del precepto es a la “jornada ordinaria”, dicha relación

¹⁰⁹ Ordenanza Ordinaria N°3071/30, Dirección del Trabajo, 13 de noviembre de 2020.

se efectúa en razón de la jornada principal, en contraste con la accesoria, como es la extraordinaria, y así se plantea el mensaje del proyecto de ley¹¹⁰.

Como se constata en el proyecto la referencia, al que se hace entre los exentos del cumplimiento de jornada y jornada ordinaria es una relación “género-especie” tal como sobresueldo y jornada extraordinaria, escapando de esta forma al sentido y alcance de la norma, ya que esta se refiere a una jornada de carácter principal, que recae sobre un elemento de la esencia del Contrato Trabajo y no así sobre la manera de registro de la jornada ordinaria, como tampoco dejando a la deriva de criterios mercantiles la garantía del Ingreso Mínimo Mensual a trabajadores que por la naturaleza de la prestación de sus servicios no llevan un registro diario de sus horas trabajadas.

Si bien se exceptúa de la obligatoriedad del sueldo a los trabajadores exentos de cumplimiento de la jornada, tal supuesto es más limitado que el referido en el art. 22 CT, toda vez que el mismo precepto establece dos supuestos de sujeción a la jornada.

Al ser más limitado es más controlado, es decir, que con los supuestos que establece el mismo precepto legal se produce el efecto de arrastrar a una gran cantidad de trabajadores a tener al menos una presunción legal a su favor, siempre y cuando dentro de la realidad laboral cuenten con evidencias para poder probar la proximidad funcional de sus superiores jerárquicos y la no espontaneidad de sus registros, diciéndolo de otra manera: poder demostrar patrón de control de su subordinación y dependencia a través de algún control de registro de entrada y salida.

Todas y todos los trabajadores que trabajan excluidos de limitación de jornada sobrepasan con creces las treinta horas semanales, en concordancia al principio de la supremacía de la realidad¹¹¹, ya que sin perjuicio de la libertad horaria que poseen esta, no los excluye de la gran dedicación de espacio de tiempo que requiere un trabajo de aquella naturaleza, sino que la regla general y debido a que su Ingreso Mínimo Mensual no es garantizado desde fuentes fijas, con un sentido y alcance de garantía

¹¹⁰ Historia fidedigna ley N°20.281, cit. nota n°39.

¹¹¹ Ordenanza Ordinaria N°3743/51, Dirección del Trabajo, 23 de julio de 2015.

constitucional, sino desde fuentes variables y desde sentidos y alcances económicos hace que a veces y con el cargo de la gran responsabilidad muchas veces de cumplir metas no se garantice Ingreso Mínimo Mensual aplicando un criterio de hechos basados en el método de registro de horas y no por las horas efectivamente trabajadas.

Como el objetivo de las horas extraordinarias es que se tenga una remuneración mayor que la jornada ordinaria lógico es que los trabajadores excluidos de jornada ordinaria no tengan derecho a horas extraordinarias, sin embargo los cálculos de las horas extraordinarias se producen de esta manera con tal de abarcar a estos dentro del pago de horas con una base mínima del Ingreso Mínimo Mensual, nuevamente cayendo en un absurdo, ya que de forma general se les niega a estos trabajadores la Garantía ya mencionada pero se le protege con base a un IMM las horas extraordinarias que trabajen, las que no tienen control alguno de registro, más aún cuando hay instituciones que cumplen los requisitos requeridos para considerarlos remuneración dentro del sueldo.

Aquí hay otra prueba de que el derecho laboral en general protege con la lógica del monto legal a todas las remuneraciones accesorias, pero no a la principal cuando se trata de los trabajadores excluidos del límite de jornada

Si la OIT y Chile a través del art 5 inc 2° de la Constitución establecen criterios de definición que velan por la integridad de la familia y sus vidas no es baladí asegurar las vidas de aquellos y el trabajador dando la tranquilidad de que al menos a fin de mes es seguro que se reciba un sueldo mínimo para asegurar la vida e integridad física de estos dentro y fuera de la relación laboral.

En primer lugar, se cuestiona si el monto definido satisface las necesidades mínimas de un trabajador y su grupo familiar, al menos el de tamaño promedio. Los estudios técnicos entregan una respuesta negativa¹¹².

¹¹² Historia de La Ley 20.321. *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile- BCN* [en línea]. 10 de abril de 2008. En: <https://www.bcn.cl/historiadelaley/historia-de-la-ley/vista-expandida/4751/> [visitado el 24/12/21]

En segundo lugar, las excepciones al IMM pueden plantear una grave vulneración del derecho fundamental a la igualdad. En efecto, respecto de las excepciones establecidas por los textos legales específicos del IMM solo se han señalado justificaciones de carácter económico que difícilmente podrían fundamentar la vulneración al derecho fundamental indicado.

Las justificaciones de forma y de carácter económico no son suficientes para vulnerar el derecho fundamental del IMM, no se da un argumento de fondo que vaya al *telos* del derecho fundamental y de una justificación coherente de por qué no se garantiza el IMM, recayendo, además en perturbar, prohibir o amenazar el derecho a la igualdad, a la vida, a la propiedad sobre la remuneración y la libertad de trabajo, todos derechos fundamentales, algunos dentro de la esfera de protección del art. 485 del Código del Trabajo¹¹³ otros no, sin perjuicio de que el Ordenamiento Jurídico, los principios generales y específicos del Derecho Laboral, las demás normas que atienden a los fenómenos dentro y la naturaleza de ésta rama del derecho apuntan a su integra protección. No hay más camino que concluir que en este caso se apunta o al menos debería apuntar a regular de manera general el Ingreso Mínimo Mensual a todo tipo de trabajador y trabajadora¹¹⁴.

El legislador ha establecido una serie de garantías de la remuneración, a saber: igual remuneración por igual trabajo, a pago, frente a los acreedores del trabajador, de protección para la familia del trabajador y frente a los acreedores del empleador.

Meditando lo anterior, es posible considerar lo indicado por la Dirección del Trabajo al en que el empleador cada vez que se produzca una modificación del ingreso mínimo mensual estará obligado a garantizar que el nuevo sueldo base se ajuste al nuevo monto mínimo fijado para tal concepto, lo que implica que éste debe ser incrementado cada vez que se produzca un aumento de dicho estipendio, sin poder en la actualidad efectuar tal adecuación con cargo a las remuneraciones variables que percibe el trabajador¹¹⁵.

¹¹³ Ordenanza N°2925/57, Dirección del Trabajo, 28 de diciembre de 2021.

¹¹⁴ ROJAS, cit. nota n°106, p. 325.

¹¹⁵ Ordenanza Ordinaria N°0777/14, Dirección del Trabajo, 16 de febrero de 2015.

También, si el trabajador está sujeto al cumplimiento de jornada de trabajo, resulta obligatorio para el empleador pagar un sueldo base, aunque el dependiente esté remunerado sobre la base de comisiones, sueldo que no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual.

En efecto, actualmente el sueldo o sueldo base tiene carácter obligatorio constituyendo un piso remuneracional para cualquier trabajador que esté sujeto a una jornada ordinaria de trabajo.

Por el contrario, si el trabajador remunerado con comisiones está exento del cumplimiento de jornada, por encontrarse en alguna de las situaciones contempladas en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, no resulta obligatorio para el empleador pagar un sueldo base, pero lo que se devengue por el dependiente por concepto de comisiones no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual.

Ahora bien, de acuerdo a la doctrina contenida en el dictamen N°1588/027 del año 2009¹¹⁶, en lo pertinente, se establece que cada vez que se produzca una modificación del ingreso mínimo mensual, el empleador estará obligado a garantizar que el nuevo sueldo base se ajuste al nuevo monto fijado por tal concepto, lo que implica que éste debe ser incrementado cada vez que se produzca un aumento de dicho estipendio, pero sin poder efectuar tal adecuación con cargo a las remuneraciones variables del trabajador¹¹⁷.

Actualmente debe sumársele las consideraciones hechas respecto a la ley la ley 21.360, publicada en el Diario Oficial de 12 de julio del presente año, en lo relativo al reajuste del monto del Ingreso Mínimo Mensual. Los montos del Ingreso Mínimo Mensual y sus efectos en materia laboral, en lo cual los empleadores deberán ajustar em IMM a los nuevos montos que expresa la normativa en cuestión¹¹⁸.

¹¹⁶ Dictamen Ordinario N°5867, Dirección del Trabajo, 11 de noviembre de 2015.

¹¹⁷ Ordenanza Ordinaria N°0777/14, cit. nota n°115.

¹¹⁸ Ordenanza Ordinaria N°1826/24, Dirección del Trabajo, 14 de julio de 2021.

Capítulo 4. Actualidad sobre las nuevas modalidades de trabajo.

La moción con la cual sus autores sometieron a consideración de la Cámara¹¹⁹, hace presente que, a lo largo de nuestra historia como especie humana, diversas tecnologías han cumplido un rol fundamental para permitirnos alcanzar mayores niveles de bienestar, tanto individual como colectivo. Agregan que, considerar que habría que remontarse cerca de 10.000 años para analizar los inicios de la agricultura, tecnología que cambió radicalmente y hasta nuestros días la forma de alimentación de la población mundial. El lenguaje o las matemáticas, como dispositivos tecnológicos inmateriales, y su representación en el alfabeto o el álgebra, también modificaron las fronteras cognitivas de nuestros antepasados, acelerando un camino de registro y acumulación de saberes. Si nos adelantamos varios miles de años podemos observar la llegada de la imprenta como germen de la ilustración y como antesala a lo que conocemos como modernidad. Todos estos cambios tecnológicos, añaden las y los autores, fueron modificando los tipos de trabajo (agricultura, textiles, construcción, minería, comercio, etc.), y las condiciones en las que estos se realizaban (esclavos, artesanos, siervos, etc.). Sin embargo, con los inicios de la modernidad, la aplicación sistemática del método científico aceleró significativamente el proceso de cambio tecnológico, confluyendo con otros procesos político-económicos que desembocaron más tarde en la revolución industrial¹²⁰. El nacimiento de las fábricas redefinió el concepto de trabajo, aumentó significativamente los niveles de productividad y moldeó la organización de las ciudades. Este fenómeno, sumado al perfeccionamiento de las tecnologías de transporte tanto de navegación marítima como terrestre configuraron un proceso acelerado de globalización¹²¹, extendiendo las fronteras y los ámbitos del comercio. Comenzó así a configurarse de manera más nítida el proceso de expansión

¹¹⁹ ORSINI, Maite, y otros. *Boletín Mi jefe es una app* [en línea]. Valparaíso, enero de 2021. 12.475-13 En: https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=59214&prmTipo=INFORME_COMISION [visitado el 01/12/21].

¹²⁰ Revolución Industrial: Qué es, origen, etapas y causas Economipedia. *Economipedia* [en línea]. En: <https://economipedia.com/definiciones/primera-revolucion-industrial.html> [visitado el 01/12/21]

¹²¹ La globalización. *Manual de Educación en los Derechos Humanos con jóvenes* [en línea]. [sin fecha] En: <https://www.coe.int/es/web/compass/globalisation#:~:text=La%20globalización%20ha%20acelerado%20los,mundial,%20debido%20a%20la%20subcontratación.> [visitado el 12/12/21].

capitalista. Asimismo, sostienen que los beneficios y tensiones de la relación entre trabajo y capital existentes en la revolución industrial dieron paso, entre otras cosas, a las bases de lo que hoy conocemos como derecho laboral. Aspectos clave de dichos contratos, dada la asimetría de poder entre partes, fueron la jornada laboral, el salario mínimo, las condiciones de seguridad, o la negociación colectiva. Estas medidas, entre otras, permitieron a las y los trabajadores conseguir un mayor nivel de bienestar que el que habrían conseguido bajo la mera maximización de la renta del capital y, por ende, disminuyeron temporalmente las tensiones en la relación capital-trabajo. Ahora bien, continúan las y los autores, casi a mediados del siglo XX, y con el término de la segunda guerra mundial, se suma a este proceso tecnológico la disciplina de la computación moderna y posteriormente, el internet. La combinación de la producción industrial con el desarrollo de la computación y el internet aceleraron procesos creativos y productivos a escala global. Ya es casi un consenso mundial, incluso para el Foro Económico Mundial, el Banco Mundial y Fondo Monetario Internacional, que la velocidad con la que las tecnologías contemporáneas están automatizando y transformando labores superan la capacidad de adaptación de los sistemas educativos, lo que supone un gran desafío para las políticas públicas.

Estos aspectos son la antesala de los constantes procesos histórico-económicos, por lo que es en este período de transición tecnológica en el que pareciera urgente revisar los conceptos asociados al derecho laboral, sobretudo, a un siglo de la creación de la Organización Internacional del Trabajo. Del mismo modo, argumentan que, dentro de las oportunidades que ofrece la telefonía celular “inteligente” y la hiperconectividad contemporánea, emergen las plataformas digitales como infraestructura que conecta oferta y demanda sobre un bien o servicio. La característica diferenciadora de dichas plataformas es la prescindencia de activos fijos, salvo dos que son el núcleo del modelo de negocios: el algoritmo y los datos. Agregan que, el éxito aparente de dichas aplicaciones está dado por el efecto en red, proporcionado en primer lugar por la

cantidad de clientes y “socios/trabajadores” y, en segundo lugar, de la retroalimentación de estos para el perfeccionamiento del algoritmo¹²².

4.1 Casos actuales como un antecedente la exclusión de limitación de jornada laboral, proyecto de ley boletín N°12.475 “Mi jefe es una app”.

Entendiendo que el rol de estas plataformas se limita a hacer coincidir a los trabajadores con los usuarios (por ejemplo, “Couchsurfing”), o como los sistemas de “trabajo a pedido” o “work-on-demand”: se trata de empresas que ofrecen un servicio a través de una plataforma operada por trabajadores que tiene una relación formal con la empresa. Estas plataformas involucran tareas y trabajos tradicionales, físicos o del “mundo real” como por ejemplo un delivery, que es el más claro ejemplo de cómo operan actualmente como la aplicación de Pedidos Ya, actualmente operando en celulares de todos nosotros, incluyendo con sus pilares y formas de trabajo importadas del extranjero para generar mayor capital humano, en términos económicos¹²³.

Estas empresas retienen el control sobre aspectos esenciales del trabajo, incluyendo el establecimiento de precios y estándares, la selección y administración de la fuerza laboral, entre otros. Este proyecto buscará regular este tipo de plataformas y no el primero. Añaden que, el profesor de economía digital de la Kings College of London, Nick Srnicek¹²⁴, realiza otra clasificación de distintos tipos de plataformas también útil para efectos del proyecto. Reconoce las plataformas publicitarias, de la nube, industriales, de productos y austeras. El presente análisis busca centrarse en las últimas, cuyo modelo de negocio reside principalmente en la ausencia de activos, salvo el algoritmo y los datos. Acá, la idea es ofrecer una idea sacada de acá para darlo como introducción y lo que escribiste tú como conclusión del capítulo, es un contexto

¹²² BERG, Janine et al. *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital* [en línea]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2019. OIT. En: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf [visitado el 13/12/21].

¹²³ GINÈS I FABRELLAS, Anna. Crowdsourcing: Una modalidad jurídicamente invidiable de externalización productiva en el nuevo entorno digital. *Anuario IET. Presente y futuro del trabajo* [en línea]. Vol. 5 (2018), pp. 133-145, p.134-135. En: <http://www.relats.org/documentos/ED.Gines.pdf> [visitado el 30/12/21].

¹²⁴ ORSINI y otros. Boletín 12.475-13, cit. nota n°119, p. 2 y ss.

histórico “breve” pero que toca desde el XX hasta el día de hoy, las plataformas digitales y el trabajo work-on-demand (anglicismo y acá empezamos con los eufemismos).

Mencionado aquello dicho en estos dos últimos párrafos, es que hay que reflexionar sobre estas temáticas importadas, tanto en sus formas de trabajos como el uso de sus anglicanismos viene de la mano con el modelo de negocios de estas plataformas no descansa en su rol de “innovación tecnológica”, es decir, en la tecnología intrínseca o el funcionamiento mismo de las “apps”, sino principalmente en su capacidad para encontrar arbitrajes a través de vacíos regulatorios (a nivel laboral, de patentes de tránsito, etc). En el plano del trabajo, su mayor “innovación” es clasificar erróneamente como “contratistas independientes” o “socios”, como si ofrecieran sus servicios en plataformas que operan como intermediarios neutrales. sólo se les llama socios a los trabajadores de plataformas, ya que no cumplen con los requisitos para ser llamados socios, por tanto, no se les puede tratar como tal, sino como trabajadores bajo subordinación y dependencia que necesitan protección laboral y no como un agente con por de decisión sobre la empresa¹²⁵.

Son en casos tales, en estas nuevas empresas como: Uber, Glovo, Rappi y otras similares, no operan las formas tradicionales de vigilancia y control de la calidad de la prestación de servicios por parte de los trabajadores o trabajadoras, esto no significa que no exista control, sino una transformación en las formas en que éste se manifiesta. En este sentido, las plataformas digitales de servicios confían en las evaluaciones de sus clientes para asegurar altos estándares en la prestación de servicios, para luego utilizar esa información para tomar decisiones sobre distintas materias dentro de las que está el despido del trabajador o trabajadora, o la asignación de servicios. Por tanto, como sólo es una manera de cómo se manifiesta el control por parte del empleador y no un cambio esencial dentro del supuesto de hecho de subordinación es que se requieren garantías mínimas para el trabajador o trabajadora, independiente de su

¹²⁵GINÈS, Crowdsourcing cit. nota n°123.

forma horaria o su forma de control y vigilancia por parte del empleador, no se justifica, ya que solo es un cambio formal, “deber ser” y no esencial “ser” en los requisitos del contrato de trabajo. Si fuera en sentido contrario, como lo es ahora, se entendería que no se cumple con el fin último del Derecho Laboral, ni del Estado al estar al servicio de la persona humana, toda vez que el Estado, como orden responde a criterios y balances económicos y no a su fin, que es la persona humana; un orden no puede responder a otro orden.

4.2 Garantías previsionales, eufemismos, actualidad y exclusión del límite de jornada: una causa en común que obliga al legislador a expresarse al respecto.

Integrando el capítulo anterior, es posible entenderlo desde el monopolio de los datos para proveer la mediación, permite la existencia de tarifas dinámicas impuestas por la plataforma, lo que redundaría en que mientras haya más personas disponibles para prestar el servicio, más bajos los tiempos de respuesta hacia el cliente final y más baja la paga a quien realiza el trabajo. El modelo se basa en una operación realizada por una red de “socios/trabajadores” que cuentan con independencia horaria. Según un estudio, la externalización de dicha fuerza de trabajo, fuera de todo tipo de obligación laboral, les ha permitido ahorrar a estas plataformas “austeras” hasta en un 30% en dicho ítem¹²⁶. Se señala que, la precarización de las condiciones laborales de quienes trabajan en estas plataformas digitales, pone en cuestión las formas tradicionales de entender el derecho laboral y urge una respuesta. Aquí, el proyecto de ley del Boletín N°12475-13, deja en claro que la precarización laboral se esconde bajo el slogan de independencia laboral¹²⁷, la que es falsa debido a la naturaleza del trabajo en el fondo y en la forma se deja ver cuando no paga las horas sin actividad al trabajador, pero sí deben estar disponibles para cuando salga un cliente, aumentando más la desigualdad de la relación laboral.

¹²⁶ ORSINI y otros. Boletín 12.475-13, cit. nota n°119, p. 4 y ss.

¹²⁷ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La relación de trabajo. En: *Informe V (1)* [en línea]. Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo, Vol. 1 (2006), pp 19, p. 9 y ss. En: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf> [visitado el 01/01/22].

Sin embargo, los testimonios de quienes realizan dicho trabajo sugieren que la categoría de “socios” o “independientes” resulta sumamente controversial¹²⁸, por lo que urge la necesidad de debatir sobre una regulación apropiada. Manifiestan, asimismo, que la legislación social, antecedente inmediato del derecho del trabajo, corresponde a una serie de normas dictadas en el siglo XIX como respuesta a las condiciones económicas de miseria de los trabajadores a que da lugar la segunda revolución industrial, buscando la tutela de grupos específicos de trabajadores explotados. Sin embargo, no fue hasta que se construyó el concepto de subordinación jurídica (y no material) como criterio de calificación de estos fenómenos, que podemos hablar de derecho del trabajo propiamente tal. Esta categoría permitió dotar de autonomía normativa y dogmática a la naciente legislación, diferenciándola del Derecho Civil. En Chile no existió un marco legal específico que regulara las relaciones del trabajo durante el siglo XIX, que fue marcado por el imperio de la libertad contractual y el Código Civil, dictado en 1855. Durante los dos primeros decenios del siglo XX, en cambio, se dictaron una serie de normas sociales aisladas, como las habitaciones obreras, el descanso de un día semanal, el descanso dominical y la ley de la silla. No fue hasta 1931¹²⁹ en que se reconocieron normativamente las relaciones laborales en nuestro país con la dictación del Código del Trabajo, el que actualmente define al trabajador o trabajadora como “toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo”. El punto central, entonces, continúan las y los autores del proyecto, fue generar un marco normativo que protegiera a una de las partes en un contrato de trabajo que, a causa de la subordinación o dependencia, se encontraba en una posición desigual. Aquí está el punto de inflexión de donde la legislación chilena

¹²⁸ MARINO, Giorgio. Repartidores de aplicaciones: no son “socios”, son trabajadores. *Diario y Radio Universidad Chile. Análisis, opinión y noticias - Medio informativo digital y radio en vivo*. [en línea]. 7 de octubre de 2020. En: <https://radio.uchile.cl/2020/10/07/repartidores-de-aplicaciones-no-son-socios-son-trabajadores/> [visitado el 2/1/22].

¹²⁹ BIBLIOTECA NACIONAL DE CHILE. Orígenes de la legislación laboral en Chile (1924-1931) - Memoria Chilena. *Memoria Chilena: Portal* [en línea]. En: <http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-3633.html> [visitado el 2/1/22].

ha tratado de proteger a la persona que trabaja bajo los elementos del contrato de trabajo.

Por otro lado, aunque las empresas solo dicten “recomendaciones” sobre cómo prestar los servicios, estas podrían modificarlas en cualquier momento y los trabajadores o trabajadoras que no las sigan pueden verse fácilmente desactivados de la aplicación. Aquí hay otro eufemismo, el cual esconde el no querer subordinar al trabajador directamente, creando las recomendaciones las cuales, si el trabajador no sigue igual en el mediano plazo es despedido de la empresa. Por un lado, eufemísticamente a una directa subordinación se le llama “recomendación”, pero a la hora de ser despedido el no seguimiento de las recomendaciones puede generar el despido del trabajador carente de garantía mínimas. En atención a estas nuevas formas se sostiene que el nivel de control en este tipo de trabajos muchas veces es mayor que el tradicional. En síntesis, se preguntan los autores de la moción, ¿por qué no pueden ser calificados como "emprendedores" o “emprendedoras” quienes trabajan para estas aplicaciones? Porque no definen sus tarifas, porque no tienen cómo llegar autónomamente a sus clientes, porque no tienen la posibilidad de “crecer” en su rubro, porque les cambian unilateralmente las condiciones, porque deben realizar su labor con implementos exclusivos de la aplicación y porque pueden ser desconectados de manera arbitraria por las aplicaciones. El no cumplir con los requisitos para ser socios propiamente tal y usarlo como slogan para reclutar es donde radica el engaño. El problema entonces, añaden, es que los trabajadores y trabajadoras de estas nuevas empresas se encuentran en una situación de precarización y desregulación en términos de estándares laborales nacionales e internacionales que es necesario regular, estableciendo ciertas medidas incrementales de protección de derechos¹³⁰. A pesar de que en las legislaciones comparadas aún no se ha logrado legislar sobre la materia, la jurisprudencia ha dado algunas respuestas y claridades respecto del fenómeno que se describe. A fines del año 2017, el tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) determinó que el servicio que la plataforma Uber prestaba a sus usuarios no era meramente “tecnológico”, sino que

¹³⁰ ORSINI y otros. Boletín 12.475-13, cit. nota n°119, p. 6 y ss.

era uno de transporte. En particular, comentó lo siguiente: “Uber al ser una plataforma electrónica que presta, mediante una aplicación para teléfonos inteligentes, un servicio remunerado de puesta en contacto de conductores no profesionales que utilizan su propio vehículo con 6 personas que desean realizar desplazamientos urbanos, está indisociablemente vinculado a un servicio de transporte.” Dentro de los argumentos ofrecidos por la sentencia del TJUE, cabe destacar que es la empresa la que crea el servicio de transporte urbano, al cual se puede acceder por medio de la plataforma digital. En segundo lugar, considera que los conductores de la aplicación no son prestadores de servicios individuales, no ofrecen un servicio que exista de manera independiente a Uber: sin la aplicación los conductores no podrían realizar el transporte. En tercer lugar, que la plataforma tiene una “influencia decisiva” en el modo en el que el servicio se realiza, determinando tarifa, calidad del auto y del viaje, requisitos de seguridad, mantiene un método de evaluación, etc. Esto implica, en definitiva, que no se trata de una mera intermediación entre una persona que desea un viaje urbano y un conductor que está dispuesto a realizarlo. De hecho, esto lo recoge el proyecto de ley actualmente en trámite que regula a las aplicaciones de transporte remunerado de pasajeros y los servicios que a través de ellas se presten (Boletín N° 11934-15), con lo cual se reafirma la necesidad de regular este tipo de relación laboral en todos los casos de plataformas digitales de servicios. Complementariamente, el caso Uber versus Aslam, del Reino Unido resalta otras razones por las cuales el fenómeno en cuestión se trata de una relación laboral. En efecto, el Tribunal Laboral (employment tribunal), determinó que basta que una persona se encuentre conectada a la aplicación, en el territorio en que esta funciona, y disponible para aceptar la realización de servicios para que se encuentre trabajando. Uber alegó que el conductor solo estaba trabajando cuando realiza transporte de pasajeros. El tribunal desechó el argumento respondiendo lo siguiente: es esencial para el negocio de Uber mantener una flota de conductores que pueden ser llamados siempre y cuando una demanda por un servicio de transporte aparezca. La excelente “experiencia de viaje” que la organización busca proveer depende de su habilidad para llevar a los conductores a los clientes lo más rápido

posible¹³¹. Para tener confianza en que podrán satisfacer esta demanda, debe, en todo momento, tener algunos de sus conductores transportando pasajeros y otros esperando la oportunidad de hacerlo. Estar disponible es parte esencial del servicio que los conductores realizan para Uber. Aun cuando el fallo se trata exclusivamente del caso de Uber, hacen presente, muchas de sus conclusiones son extrapolables al resto de las plataformas de servicios, sus aplicaciones y sus modelos de negocios. En efecto, con el objetivo de maximizar las ganancias, así como realizar los servicios en el menor tiempo y precio posible, las empresas requieren contar con parte de su flota realizando servicios, y otra parte esperando para realizarlos. En consecuencia, el argumento que sostiene que solo se trabaja cuando se realiza, por ejemplo, un transporte de pasajeros desconoce que estar conectado a la aplicación, en el territorio en que esta ofrece sus servicios y disponible para los mismos es parte esencial del trabajo que realizan sus empleados y empleadas¹³².

Por lo mismo, y a manera ejemplar la misma Dirección del Trabajo se ha pronunciado recientemente al respecto sobre este asunto indicando: “La determinación de la naturaleza jurídica del vínculo que une a la empresa Uber con los conductores que operan en su plataforma tecnológica y, en particular, si se trata de una relación laboral o no, exige la calificación y ponderación de hechos en un procedimiento de confrontación probatoria, cuyo conocimiento necesariamente está entregado a los Tribunales de Justicia, por lo que no resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie de modo genérico sobre el particular¹³³”. Misma respuesta se obtiene en los inicios de la aplicación tras una fiscalización en el año 2016: “La determinación de la naturaleza jurídica del vínculo que une a la empresa Uber con los conductores que operan en su plataforma tecnológica y, en particular, si se trata de una relación laboral o no, exige la calificación y ponderación de hechos en un procedimiento de confrontación probatoria, cuyo conocimiento necesariamente está entregado a los Tribunales de Justicia, por lo que no resulta jurídicamente procedente

¹³¹ ORSINI y otros. Boletín 12.475-13, cit. nota n°119, p. 10.

¹³² MARINO, Repartidores, cit. nota n°128.

¹³³ Ordenanza N°2479, Dirección del Trabajo, 2 de noviembre de 2021.

que esta Dirección se pronuncie de modo genérico sobre el particular. Esto, sin perjuicio de los antecedentes recabados y el análisis efectuado en el cuerpo del presente informe¹³⁴”. En resumen, básicamente dichos pronunciamientos indican que se necesitan ejercer garantías y probar las mismas en instancias jurisdiccionales, sin tener derechos consagrados expresamente en un marco regulatorio actual, por lo que quedaría comprobar en dichas instancias la existencia de la relación laboral pese a no existir medios físicos, pero si virtuales al usar aplicaciones y prestar un servicio. Mismo hecho de indefensión ocurre, en la aplicación Rappi.¹³⁵

4.3 Concepto de “deslocalización” laboral en la era del posfordismo.

Tradicionalmente, el trabajo está regulado en el territorio de cada país bajo el esquema clásico capital-trabajo de la sociedad industrial en el ámbito estatal. Las cartas constitucionales de corte liberal consagran el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, al mismo tiempo que reconocen el principio de libertad de empresa, en desarrollo del cual las unidades productivas están habilitadas para la toma de decisiones –como la descentralización territorial– en la búsqueda legítima del aumento de la utilidad que arroja el ejercicio productivo que emprenden.

No obstante, como cualquier facultad, la libertad de empresa está limitada por el respeto de bienes jurídicos que puedan resultar en colisión con estos derechos, como el trabajo digno y justo, que no puede ser erosionado privilegiando el desarrollo del capital, para lo cual esta investigación contiene una propuesta de extensión territorial de los esquemas de garantía que realizan el trabajo decente como proyecto de regulación universal.

El contexto genérico aludido debe complementarse en el ámbito comunitario europeo con el reconocimiento de los principios fundacionales de libertad de establecimiento y circulación de capitales contemplados en el Tratado Constitutivo de la Unión Europea.

¹³⁴ Ordenanza N°6165, Dirección del Trabajo, 29 de diciembre de 2016.

¹³⁵ Ordenanza N°2204, Dirección del Trabajo, 10 de septiembre de 2021.

Los esquemas clásicos de relaciones laborales fordistas, en que una empresa localizada en un territorio nacional específico producía y comercializaba bienes o servicios, han ido cambiando paulatinamente de forma que, en los albores del siglo XXI, se verifica, en el marco de la libertad de iniciativa económica, la transferencia de la actividad productiva de un número considerable de empresas a otro país, escindiendo así los espacios geográficos de producción del lugar de consumo.

La visión clásica de un derecho del trabajo nacional ha dado paso a esquemas de regulación universal, que estructuran un nuevo sistema de regulación más allá de las fronteras.

Este contexto enmarca la incorporación de un nuevo concepto dogmático que ha sido denominado *offshoring*, o deslocalización productiva¹³⁶, que implica el traslado de la unidad de producción o parte de esta a un espacio nacional o internacional diverso con regímenes de protección laboral de inferior grado.

En este orden de ideas, el factor territorial constituye un elemento de competencia y reducción de costos de producción para las empresas, que encuentran en el traslado de la producción a un país con estándares laborales inferiores, y que el derecho del trabajo ideado en las fronteras de los Estados nacionales no conocía.

La necesidad de reformular las reglas que articulan las relaciones laborales deriva de la incapacidad del derecho del trabajo –pensado en clave fordista– de intervenir en este tipo de descentralización que supera las fronteras del ordenamiento laboral nacional.

La globalización de la economía y la superación del industrialismo clásico suponen en la economía posfordista esquemas de producción que permiten la separación del proceso productivo de la distribución y comercialización de bienes y servicios.

Las principales causas que determinan la deslocalización pueden agruparse en razones (i) Económicas: conquista de nuevos mercados, reducción del precio del bien final,

¹³⁶ JARAMILLO JASSIR, Iván Daniel. *Derecho del Trabajo en el posfordismo: el proyecto de regulación universal en la globalización económica*. Bogotá: Universidad del Rosario. Facultad de Derecho, 2015, pp. 340, p. 30.

reorganización empresarial y maximización de la utilidad; (ii) Laborales: los niveles tuitivos del ordenamiento laboral son efectivamente disímiles en cada país; ello condiciona la decisión de deslocalizar hacia países con estructuras salariales y prestacionales significativamente menores, situación que escapa al derecho del trabajo clásico nacional; y (iii) Jurídicas extra-laborales: aun cuando el presente estudio se centra en el impacto laboral de este tipo de descentralización productiva, existen otras razones que acompañan la decisión empresarial de deslocalizarse, tales como la carga fiscal, las obligaciones derivadas del respeto de los estándares ambientales y la efectividad del control jurisdiccional¹³⁷.

La carga fiscal, la normativa ambiental, el mercado cambiario, las restricciones arancelarias y la seguridad jurídica integran, pues, el bloque extralaboral que condiciona la deslocalización de la empresa en un territorio que condensa condiciones que aumentan el margen de utilidad.

Los principales efectos de la deslocalización productiva se centran en la *competencia a la baja*, derivada de las asimetrías entre los sistemas de relaciones laborales que ofrecen diversos grados de protección.

La destrucción del empleo en los países de los que emergen los procesos deslocalizadores de la producción condiciona la estructura laboral¹³⁸, estimulando la centralidad de la disciplina como elemento del sistema económico al servicio del aumento de las tasas de empleabilidad. Así, el país de origen del proceso de deslocalización ve disminuidas sus tasas de empleabilidad, que son exportadas a un tercer país que recibe los puestos de trabajo en relación con el sistema tuitivo de escaso desarrollo que permite el aumento de los niveles de utilidad que derivan del ejercicio productivo.

La principal consecuencia la constituye el énfasis en la “culpa” que se atribuye al Derecho del Trabajo por el aumento del desempleo en los países en los que se originan

¹³⁷ JARAMILLO, Derecho del Trabajo, cit. nota n°136, p. 36 y ss.

¹³⁸ JARAMILLO, Derecho del Trabajo, cit. nota n°136, p. 45.

los procesos de deslocalización, sustituyendo la disciplina protectora por un elemento de mercado que desconoce el postulado fundacional de la OIT, según el cual “el trabajo no es una mercancía”.

Michelle Bachelet, como complemento de los sistemas de seguridad social para garantizar a los ciudadanos (i) seguridad básica de los ingresos y (ii) acceso universal y asequibilidad a los servicios sociales esenciales a fin de garantizar un nivel de vida adecuado en el mundo globalizado.

La Conferencia Internacional del Trabajo realizada en 2011¹³⁹ definió el marco conceptual del piso de protección social que incluyan garantías de seguridad social básicas para que, durante su ciclo de vida, todas las personas necesitadas puedan costearse una atención de salud esencial y puedan tener acceso a la misma, y gozar de una seguridad del ingreso que se eleve como mínimo a un nivel definido en el plano nacional. Las políticas relativas al Piso de Protección Social deberían tener por objeto facilitar un acceso efectivo a bienes y servicios esenciales, promover una actividad económica productiva y aplicarse en estrecha coordinación con otras políticas de promoción de la empleabilidad, reducción de la informalidad y la precariedad, creación de empleos decentes y promoción de la iniciativa empresarial.

¹³⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo* [en línea]. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, junio de 2011. OIT N°100. En: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_150816.pdf [visitado el 2/1/22].

Capítulo 5. Conclusiones

El Derecho, ciencia que emerge como fenómeno social desde los hechos y asentamientos históricos de la humanidad, ha dilucidado que su objeto principal, de una u otra manera, dentro del contexto de cada sociedad en las cuales descansan los cimientos de los fenómenos ha sido la protección del más débil y dar a cada uno lo suyo a través de distintas formas; que dan vida (ser) y articulación (deber ser) a los fenómenos sociales dentro de una sociedad determinada. Es en donde otras ciencias sociales como la sociología, psicología, ciencias políticas y, entre otras ciencias, no dan solución a la persona y/o la sociedad según sea el caso. Es el Derecho el que da forma y ofrece soluciones a través de mecanismos procesales, a modo de ejercer dichas garantías consagradas legalmente, en los hechos de importancia en la vida de cada individuo de la especie humana, para y por la sociedad entera. Es el Derecho, a través del cual se aglutina y refunde, formando una ligazón compleja de instituciones, principios, normas y costumbres. Herramientas las cuales no dan abasto para cubrir o proteger a todos, y sobretodo, a los más actuales problemas sociales que van emergiendo dentro de una sociedad dada en un determinado espacio-tiempo.

Es el derecho el que, dentro de su contexto de ciencia social de cierta manera se mueve como los seres vivos, débiles en apariencia, pero con una gran capacidad de regenerar heridas, crecer, evolucionar y trabajar con lo imperfecto. Es dentro de este contexto y dentro de la misma naturaleza del Derecho Laboral, éste justifica su existencia, es decir, dado que a la velocidad que avanza la sociedad la letra del derecho no le es competencia debido a sus transformaciones que se producen las soluciones a los fenómenos presentados de forma *ex post*.

Es así como se puede contemplar que los hechos que importan al Derecho Laboral siempre van ocurriendo y emergiendo nuevos hechos que atender, por tanto, el derecho laboral se va adaptando para cumplir su objeto, que es dar protección a la parte más vulnerable a la hora de contratar y poner en marcha su obligación otorgándole seguridad y previsión social al trabajador y trabajadora.

Importante es nombrar también, que en el sustento de esta rama está por un lado la fuerza laboral, y por otro lado el interés de las empresas de establecerse en determinado tiempo y territorio con fines lucrativos sin desconocer la protección y el trato digno que se debe a los trabajadores y trabajadoras. Dentro de la “armonía” que debería existir para que ambas fuerzas “contrarias” puedan convivir se sopesan criterios al momento de tomar decisiones políticas a distintos niveles, nacionales e internacionales. Es dentro de estos criterios donde el derecho duerme y batalla para poder velar con su objeto, es aquí el punto de inflexión en el que cumple cada nivel con su único fin; pero no lo hace de una manera conciliatoria. Es en ese punto donde, sin perjuicio de ofrecer el trabajador todo lo que implique la protección mínima al trabajador, otorgando un mínimo de decencia y un trato digno, donde éste mismo, el ciudadano puede mirar el horizonte de los demás criterios para poder ofrecerse a sí mismo los fines sociales correspondientes aún ciudadano participativo en su sociedad.

Entregando este preámbulo, uno de los hallazgos de esta investigación indica la existencia de una definición de limitación de jornada y exclusión de jornada, en la aplicación los excluidos de limitación de jornada y las modalidades de trabajo por el teletrabajo y a distancia. Es en estos casos, se verifican la aplicación práctica e interpretación jurídica mediante las denuncias y consultas hechas en la Dirección del Trabajo, a través de sus dictámenes, siendo pocos los tribunales de justicia que atienden estas materias en cuanto a los excluidos de limitación de jornada, como lo son en el ejemplo más clarificador de los trabajadores por aplicaciones. Uno, puede deberse a la función misma de la Dirección y no se atochen los tribunales de justicia, y, por otro lado, en el caso de los trabajadores por aplicaciones, que no cuentan con garantías legales que les permita ejercer un derecho y no una mera expectativa.

Es en antedicha institución, reiterar es en que éstos fijan el sentido y alcance de la normativa respecto a los conceptos tratados en la investigación, y quienes están llamados que tipos de casos se aplican en la realidad son los tribunales de justicia, que pasa en los casos que no hay una normativa legal que defina las modalidades que no toca la dirección del trabajo y menos los tribunales de justicia, ya que la normativa los

deja en un lío de incertidumbre e indefensión por parte de los trabajadores. Es la dirección está llamada a que se pronuncie al respecto, pero ha reconocido su limitación y relegado dicha función a la casuística jurídica de los tribunales de justicia¹⁴⁰.

Entendiéndose entonces que el espectro normativo no tiene diámetro de alcance suficiente para llegar a proteger en caso de que se tengan que incoar los derechos fundamentales. Es en estas deducciones que los excluidos de la limitación de jornada, precisamente los trabajadores de aplicaciones, y no por teletrabajo y modalidad a distancia que se ven en mayor desventaja¹⁴¹, ya que los segundos y terceros la misma ley los homologa a que tengan las mismas garantías que un trabajador de jornada ordinaria¹⁴².

Ya que es el proyecto de ley sobre dichos trabajadores por aplicaciones, sigue en tramitaciones por el Congreso y estancados en trámites constitucionales, por lo que las únicas soluciones viables a esta problemática sería la negociación colectiva y acuerdos sindicales, que el mismo boletín da.

Otro de los hallazgos para considerar en una posterior investigación, es respecto al descanso, como pilar fundamental de los derechos del trabajador. Pero dentro de este concepto contenido dentro de la jornada laboral,¹⁴³ y dentro de esta se pueden contener variantes e interrogantes dentro de la jornada que contempla la modalidad del teletrabajo, siendo a saber si ¿el ius variandi puede afectar a la modalidad de distancia o teletrabajo? ¿qué pasa si éste no se vislumbra en el contrato de trabajo?

Otras interrogantes a contemplar y meditar son si ¿existe control sobre los tiempos de trabajo en la modalidad de teletrabajo? ¿cómo podría ejercerse dicho control y fiscalización de los mismos, dado el limitado alcance que tienen los funcionarios de la dirección del trabajo a la hora de fiscalizar en terreno el hecho de que todo el ordenamiento jurídico laboral apunte hacia la dirección de proteger la vida y los demás

¹⁴⁰ Ordenanza Ordinaria N°6165, cit. nota n°135.

¹⁴¹ MARINO, Repartidores, cit. nota n°128

¹⁴² Código del Trabajo, cit. nota n°77.

¹⁴³ Ordenanza Ordinaria N°5268/309, cit. nota n°21.

derechos fundamentales que llegan a estar en duda con respecto a que una generalidad de trabajadores que no tienen garantizado el Ingreso Mínimo Mensual?

Una falencia y crítica es hacia la doctrina y la jurisprudencia de estos hechos son limitados, que a su vez generan más interrogantes para tratar de resolver este punto si ¿Chile está preparado para el cambio que significa la pandemia covid-19, sumado al teletrabajo y sus cambios en el sistema laboral desde un punto de vista social en donde afecte lo jurídico, por ende, la esfera pública? ¿está Chile preparado para cambiar su idiosincrasia laboral fordista por una postfordista y alinearse el derecho como una ciencia social cambiante?

Recientemente, tras meses de debate la comisión del trabajo despacha a la sala de cámara el proyecto de ley que regula a este tipo de labores por plataformas digitales¹⁴⁴, en que se aprobaron las indicaciones correspondientes para favorecer y robustecer la protección de los colaboradores que tengan la calidad de independientes, la cual podría ser votada la próxima semana en la cámara de diputados¹⁴⁵. Sin perjuicio de ello, la investigación está sujeta a futuras discusiones tanto, porque el tema sigue desarrollándose en el tiempo en la ley en sí, y su aplicación tanto en las consideraciones próximas en su sentido y alcance que, de la misma Dirección, como su aplicación en tribunales de justicia. Esto, además de considerar la opinión y expertos den en la doctrina nacional en distintos ámbitos.

¹⁴⁴ MUNITA C, Ignacia. Tras meses de debate, comisión despacha a Sala de la Cámara proyecto que regula a trabajadores de plataformas digitales. *Emol Economía* [en línea]. 4 de enero de 2022. En: <https://www.emol.com/noticias/Economia/2022/01/04/1042972/avanza-proyecto-trabajadores-plataforma-digitales.html> [visitado el 4/1/22].

¹⁴⁵ BRAVO, Diego. Ley que regulariza a trabajadores de aplicaciones de transporte de pasajeros y de delivery fue despachada a Sala de la Cámara de Diputados. *ADN* [en línea]. 5 de enero de 2022. En: <https://www.adnradio.cl/economia/2022/01/05/ley-regula-trabajo-en-aplicaciones-avanzo-a-sala-de-la-camara.html> [visitado el 5/1/22].

Bibliografía

1. **ALEGRÍA MUÑOZ, Claudia y PINTO ROBLES, Claudia.** *La suspensión de la relación laboral.* Facultad de Derecho, Universidad de Chile. Santiago : s.n., 2005. pág. 247, Memoria.
2. **BRAVO, Diego.** ADN Radio. *ADN Radio.* [En línea] Grupo Prisa, 5 de enero de 2021. [Citado el: 5 de enero de 2021.] : <https://www.adnradio.cl/economia/2022/01/05/ley-regula-trabajo-en-aplicaciones-avanzo-a-sala-de-la-camara.html>.
3. **BERG, Janine , y otros.** *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital.* OIT. Ginebra : Organización Internacional del Trabajo, 2019. pág. 170. 978-92-2-133119-3.
4. **Biblioteca Congreso Nacional/BCN.** Código Civil. *DFL 1.* Santiago : s.n., 2000.
5. **Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/ BCN.** Código del Trabajo. *Ley N°18.620.* Santiago : s.n., 2008.
6. **Biblioteca Congreso Nacional de Chile/ BCN.** Código del Trabajo. *Ley 20.281.* Santiago : s.n., 2008.
7. **Biblioteca Congreso Nacional de Chile.** *Historia fidedigna de la ley 18.620.* Santiago : s.n., 1979. pág. 1048.
8. **Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/ BCN.** Código del Trabajo. *Ley 19.250.* Santiago : s.n., 1993.
9. **Biblioteca Congreso Nacional de Chile.** *Historia fidedigna ley 20.281.* Congreso Nacional de Chile. Santiago : s.n., 2008.
10. **Biblioteca Nacional de Chile.** Memoria Chilena. *Biblioteca Nacional de Chile.* [En línea] Memoria Chilena. Biblioteca Nacional Digital de Chile, 2021. [Citado el: 2 de enero de 2022.] <http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-3633.html>.
11. **Biblioteca Congreso Nacional de Chile/ BCN.** Modifica Código del Trabajo Ley 20.767. *Ley 20.767.* Santiago : s.n., 2014.
12. **Biblioteca Congreso Nacional de Chile.** Código del Trabajo. Modifica el Código del Trabajo Ley 21.220. *Ley 21.220.* Santiago : s.n., 2020.
13. **Biblioteca Congreso Nacional de Chile/BCN.** *Historia fidedigna de la ley 21.227.* Santiago : s.n., 2020.
14. **Biblioteca Congreso Nacional de Chile/BCN.** Ley 19.728. Santiago : s.n., 2001.

15. **Biblioteca Congreso Nacional/BCN.** *Historia fidedigna ley 20.321.* Congreso Nacional de Chile. 2008.
16. *Consideraciones sobre la flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género.* **YÁÑEZ, Sonia** . Santiago : Facultad de Ciencias Sociales, 1999, Research Gate.
17. **Council of Europe.** Council of Europe. *Manual de Educación en los Derechos Humanos con jóvenes.* [En línea] Council of Europe. La globalización. Manual de Educación en los Derechos Humanos con jóvenes [en línea]. [sin fecha] [consultado el 7 de enero de 2022]. Disponible en: <https://www.coe.int/es/web/compass/globalisation#:~:text=La%20globalización%20hace%20acelerado%20los,mundial>.
18. *Crowdsourcing: Una modalidad jurídicamente invidiable de externalización productiva en el nuevo entorno digital.* **GINÈS I FABRELLAS, Anna.** s.l. : Anuario IET. Presente y futuro del trabajo, 2018, Vol. 5, pág. 13. 2339-5753.
19. **Dirección del Trabajo.** *Ordenanza N°2925/57.* Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo. Santiago : s.n., 2021.
20. **Dirección del Trabajo.** *Ordinario N°2435.* Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo. Santiago : s.n., 2016.
21. **Dirección del Trabajo.** *Dictamen Ordinario N°673.* Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo. Santiago : Unidad de dictámenes e informes en Derecho, 2019. pág. 4, Ordinario.
22. **Dirección del Trabajo.** *Dictamen Ordinario N°3902/117.* Santiago : s.n., 2003.
23. **Dirección del trabajo.** *Ordinario N°5268/309.* Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo. Santiago : s.n., 1999. pág. 7, Ordinario.
24. **Dirección del Trabajo.** *Ordenanza N°4070/228.* Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo. Santiago : s.n., 1997. pág. 4, Ordinario.
25. **Dirección del Trabajo.** *Ordinario N°3152/063.* Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo. Santiago : s.n., 2008. Ordinario.
26. **Dirección del Trabajo.** *Ordinario N°4547.* Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo. Santiago : s.n., 2017. pág. 6, Ordinario.
27. **Dirección del Trabajo.** *Ordenanza N°339/27.* Santiago : s.n., 2002. Ordenanza.
28. **Dirección del Trabajo.** *Ordinario N°3551.* Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo. Santiago : s.n., 2019. pág. 7, Ordinario.

29. **Dirección del Trabajo.** *Ordinario N°2198.* Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo. Santiago : s.n., 2020. pág. 4, Ordinario.
30. **Dirección del Trabajo.** *Ordinario N°5813.* Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo. Santiago : s.n., 2017. pág. 6, Ordinario.
31. **Dirección del Trabajo.** *Ordinario N°3079/31.* Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo. Santiago : s.n., noviembre 2020. Ordinario.
32. **Dirección del Trabajo.** *Ordinario N°1762/8.* Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo. Santiago : s.n., 2020.
33. **Dirección del Trabajo.** *Ordinario N°2210/35.* Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo. Santiago : s.n., 2009.
34. **Dirección del Trabajo.** *Ordenanza N°2479.* Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo. Santiago : s.n., 2021. pág. 2.
35. *El principio de protección del trabajador en la Constitución chilena.* **GAMONAL CONTRERAS, Sergio.** 1, Santiago : SciELO, 2013, Vol. 11. 0718-5200.
36. *Flexibilidad de la jornada laboral en Chile: una tarea pendiente.* **RAU, Tomás.** 50, Santiago : Centro de Políticas Públicas UC, 2012, Temas de la Agenda Pública, Vol. 7. 0718-9745.
37. **FOLADORI, Guillermo y DELGADO WISE, Guillermo.** *Para comprender el impacto disruptivo del covid-19.* Red Internacional de Migración y Desarrollo. Ciudad de México : Red Internacional de Migración y Desarrollo, 2020. pág. 19.
38. **GAMONAL CONTRERAS, Sergio.** *La flexibilidad laboral.* Departamento de Derecho, Universidad Adolfo Ibáñez. Santiago : s.n., 2018. pág. 53.
39. **JARAMILLO JASSIR, Iván Daniel.** *Derecho del Trabajo en el posfordismo: el proyecto de regulación universal en la globalización económica.* Bogotá : Universidad del Rosario. Facultad de Derecho, 2015. 978-958-738-572-4.
40. **Kopaitic & Asociados.** DerechoPedia. *Teletrabajo en Chile.* [En línea] Kopaitic & Asociados, 9 de 11 de 2021. [Citado el: 21 de 12 de 2021.] https://derechopedia.cl/index.php?title=Teletrabajo_en_Chile&Teletrabajo=.
41. **LANATA FUENZALIDA, Ruth Gabriela.** *Contrato Individual de Trabajo.* Santiago : Legal Publishing, 2009. 978-956-238-812-2.
42. Ley 21.227. Santiago : s.n., 2020.
43. **LIZAMA PORTAL, Luis y LIZAMA CASTRO, Diego.** *Manual de Derecho Individual del Trabajo.* Santiago : DER Ediciones, 2019. 978-956-9959-44-8.

44. **LÓPEZ, José Francisco y BELÉN, Vicent Selva.** Economipedia. *Haciendo Fácil la Economía.* [En línea] Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/primera-revolucion-industrial.html>.
45. **MARINO, Giorgio.** Repartidores de aplicaciones: no son “socios”, son trabajadores. *Radio UChile.* [En línea] Universidad de Chile, 7 de octubre de 2020. [Citado el: 2 de enero de 2022.] <https://radio.uchile.cl/2020/10/07/repartidores-de-aplicaciones-no-son-socios-son-trabajadores/>.
46. **MUNITA C, Ignacia.** Emol Economía. *Emol.* [En línea] El Mercurio S.A.P, 4 de 1 de 2022. [Citado el: 4 de 1 de 2022.] <https://www.emol.com/noticias/Economia/2022/01/04/1042972/avanza-proyecto-trabajadores-plataforma-digitales.html>.
47. **Naciones Unidas.** Noticias ONU. *Mirada Gobl Historias Humanas.* [En línea] Naciones Unidas, 3 de 12 de 2018. <https://news.un.org/es/story/2018/12/1447471>.
48. **Ordenanza N°5867.** Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo. Santiago : s.n., 2015.
49. **Ordenanza N°1826/24.** Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo. Santiago : s.n., 2021. pág. 4.
50. **Ordenanza N°6165.** Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo. Santiago : s.n., 2021. pág. 9.
51. **Ordenanza N°2204.** Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo. Santiago : s.n., 2021. pág. 2.
52. **Ordenanza N°320.** Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo. Santiago : s.n., enero 2020.
53. **Ordinaria N°1626.** Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo. Santiago : s.n., 2020. pág. 5, Ordinario.
54. **Ordinario N°1807/12.** Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo. Santiago : s.n., 2020. pág. 6, Dictamen.
55. **Ordinario N°5612.** Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo. Santiago : s.n., 2019. pág. 4, Ordinario.
56. **Ordinario N°4883.** Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo. Santiago : s.n., 2015. pág. Ordinario.
57. **Ordinario N°2796.** Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo. Santiago : s.n., 2017. pág. 2.

58. **Ordinario** N°5652. Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo. Santiago : s.n., 2019. pág. 2, Ordinario.
59. **Ordinario** N°1092. Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo. Santiago : s.n., 2021. pág. 4, Ordinario.
60. **Ordinaria** N°1389/7. Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo. Santiago : s.n., abril 2020.
61. **Ordinaria** N°1959/15. Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo. Santiago : s.n., junio 2020.
62. **Ordinario** N°4051/62. Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo. Santiago : s.n., 2010.
63. **Ordinario** N°3662/53. Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo. Santiago : s.n., 2010.
64. **Ordinario** N°3071/30. Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo. Santiago : s.n., noviembre 2020.
65. **Ordinario** N°3743/51. Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo. Santiago : s.n., julio 2015.
66. **Ordinario** N°0777/14. Departamento Jurídico, Dirección del Trabajo. Santiago : s.n., 2015.
67. **Organización Internacional del Trabajo. La relación de trabajo.** OIT. Ginebra : s.n., 2006. pág. 95, Conferencia Internacional del Trabajo. 92-2-316611-X.
68. **Organización Internacional del Trabajo. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.** OIT. Ginebra : OIT, 2011. pág. 26.
69. **Organización Internacional del Trabajo.** Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. [En línea] Naciones Unidas, 2011. https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/ilo-in-history/WCMS_155827/lang--es/index.htm.
70. **Orsini, Maite, y otros.** *Boletín N° 12.475-13.* Cámara de Diputadas y Diputados de Chile. Valparaíso : s.n., 2021. pág. 48, Informe de la Comisión del Trabajo y Seguridad Social.
71. **ROJAS MIÑO, Irene.** *Derecho Individual del Trabajo.* Santiago : Thomson Reuters, 2015. 978-956-346-680-5.
72. **SKAMIOTIS MARTICORENA, Iohandy Ritsa.** *Análisis sistemático de la jornada laboral.* Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.,

Facultad de Derecho. Universidad de Chile. Santiago : Universidad de Chile, 2017. pág. 125, Memoria.

73. *Sueldo base e ingreso mínimo mensual: efectos jurídicos, sociales y económicos de la reforma introducida por la ley 20.281.* **SILVA VALDIVIA, Paulina.** Santiago : Universidad de Chile. Facultad de Derecho., 2009.

74. *Trabajo en plataformas en Chile y desafíos para el trabajo decente.* **MORRIS KELLER, Pablo.** [ed.] Naciones Unidas. Santiago : s.n., 2021, CEPAL Naciones Unidas, pág. 47.

75. *Vigencia del principio de buena fe en el Derecho del Trabajo chileno.* **IRURIETA URIARTE, Pedro.** 2, Talca : Ius Et Praxis, 2011, Ius Et Praxis, Vol. 17. 0717 - 2877.