

Universidad Adolfo Ibáñez
Facultad de Postgrado
Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social

Nicolás Inostroza Gómez

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN FINAL

**“Análisis de los dictámenes de la Dirección del Trabajo sobre
reducción de la jornada de trabajo.”**

Enero de 2025

ÍNDICE.

Resumen.....	3
Consideraciones generales en torno a la ley 21.461.....	4
Adecuación de la jornada laboral.	4
Nuevo artículo 22 bis del Código del Trabajo e intervención de las organizaciones sindicales en el acuerdo de distribución de la jornada.....	5
Progresividad en la implementación de la ley 21.561.	6
Forma en que se puede adoptar disminución de la jornada laboral.	6
Modificaciones de la ley 21.561 al artículo 22 inciso 2° del Código del trabajo.....	8
Situación anterior a la ley 21.561.	9
Nuevas causales de exclusión de limitación de jornada laboral.	11
Dependientes considerados gerentes, administradores o apoderados con facultades de administración.	12
Funciones que por su naturaleza excluyan la posibilidad de fiscalización superior.....	13
Dirección del Trabajo frente a conflictos respecto de la exclusión de limitación de jornada.	16
Principio de primacía de la realidad como rector de la determinación de exclusión de limitación de jornada.	17
Situación de las horas extraordinarias.	19
Compensación de horas extraordinarias con días de descanso.	20
Sobre el fraccionamiento en el uso del feriado adicional.	21
Forma en que deben solicitarse días compensatorios.	22
Procedimiento.	22
Casos especiales. Trabajadoras de casa particular y personal embarcado.....	23
Dictamen 254/10 sobre trabajadores del mar.	23
Dictamen 236/09 sobre trabajadoras de casa particular.....	24
Conclusiones.	26
Bibliografía.	28

1. Resumen.

El presente trabajo realiza un análisis de los dictámenes de la Dirección del Trabajo, referidos a la ley N° 21.562 que reduce la jornada de trabajo. Se pronunciaron ocho dictámenes sobre la norma que, en mayor o menor medida, lograron aclarar ciertos puntos oscuros que podrían haber ocasionado controversias entre los distintos actores del derecho del trabajo.

Con la debida contextualización de lo necesario para lograr apreciar de mejor manera los alcances de las modificaciones que introduce la ley 21.561 sobre las relaciones laborales, profundizaremos sobre ciertos temas tratados por los dictámenes de la Dirección del trabajo y que, a nuestro parecer, tendrán el mayor impacto. Dentro de estos temas tratados en mayor profundidad y abordado por el dictamen número 84/04 de fecha 6 de febrero de 2024, corresponde a la exclusión de limitación de jornada y sus causales. El dictamen aborda el tema analizando la situación existente con el artículo 22 inciso 2° anterior a la norma, y luego los cambios introducidos a la norma, con las implicancias de tales modificaciones.

Además, se entrega una opinión respecto a lo que expone la Dirección del Trabajo en sus pronunciamientos sobre los distintos cambios introducidos por la norma analizada.

2. Consideraciones generales en torno a la ley 21.461.

El dictamen 81/02 de fecha 1 de febrero de 2024, pronunciado por la Dirección del Trabajo, sostiene con razón que la aplicación de la nueva normativa en ningún caso puede importar una disminución de remuneraciones para los trabajadores. Lo establece de forma expresa el artículo primero transitorio, en su número dos, inciso tercero de la Ley en análisis número 21.561.

Por otra parte, las modificaciones originadas a causa de la aplicación de la reducción de jornada y otros aspectos regulados por la norma, se entenderán incorporadas tanto a los contratos individuales, instrumentos colectivos y reglamentos internos por el solo ministerio de la ley.

Cabe hacer presente que, la implementación de la norma de forma progresiva, en cuanto a la reducción de jornada ordinaria de trabajo, el artículo octavo transitorio de la norma en comento, establece la posibilidad de reducción de la jornada de forma total, quedando a voluntad de las empresas que así lo decidan¹.

2.1. Adecuación de la jornada laboral.

El artículo tercero transitorio de la norma analizada, establece que la adecuación de la nueva jornada debe practicarse de mutuo acuerdo entre las partes, o, con intervención de los sindicatos (en rigor, las organizaciones sindicales sin definir la especie). Respecto a la forma que debe adoptar el acuerdo, este debe constar por escrito, con un límite de diez horas ordinarias laboradas. A falta de acuerdo, el empleador deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo su término, en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de la jornada.

¹ Dictamen 81/02 de 1 de febrero de 2024. Dirección del Trabajo. Pp 5 y ss.

Respecto a la distribución de la jornada semanal, a partir del 26 de abril de 2028 la jornada ordinaria de trabajo podrá distribuirse semanalmente en no menos de cuatro días ni en más de seis días, a diferencia de lo que ocurre con la normativa vigente que, la distribución de realizarse en no menos de cinco ni más de seis días.

2.2. Nuevo artículo 22 bis del Código del Trabajo e intervención de las organizaciones sindicales en el acuerdo de distribución de la jornada.

En opinión de la Dirección del Trabajo, la Ley N°21.561 otorgaría gran importancia a la intervención de las organizaciones sindicales como garantes de la simetría de las negociaciones a que dé lugar el proceso de ajuste de las jornadas, sin embargo, consideramos que esta relevancia de las organizaciones sindicales otorgada por la norma analizada, es sólo aparente, conforme se sostendrá.

Sostiene lo anterior, toda vez que los sindicatos, y sólo respecto de sus afiliados, deberán autorizar previamente los acuerdos a los que arriben trabajadores y empleadores relativos a la distribución de la jornada laboral.

La norma establece que, en definitiva, podrán acordar la forma en que se distribuya la jornada laboral, en primer lugar, por acuerdo entre empleador y trabajador, luego por acuerdo entre empleador y organización sindical (sólo respecto de sus afiliados), y finalmente, por adecuación impuesta por el empleador.

Sin perjuicio de estar las organizaciones sindicales consideradas nominalmente en una etapa de la formación de consentimiento en las posibilidades de acuerdo para adecuar la jornada laboral, lo que ocurre institucionalmente, es que las organizaciones sindicales están sistémicamente desprovistas de facultades y por tanto de poder. No es posible ver en esta norma un verdadero impulso a la labor sindical y su peso en las relaciones laborales.

2.3. Progresividad en la implementación de la ley 21.561.

Conforme al artículo primero de la norma analizada, su entrada en vigor se realizará de forma gradual. Comenzaron a regir desde el primer año, esto es el 26 de abril de 2024, con aplicación de la compensación de horas extraordinarias por días de descanso, registros de asistencia por medios electrónicos, exclusión de limitación de jornada modificando el artículo 22 inciso 2°, entre otros.

En cuanto a la reducción de la jornada ordinaria propiamente tal, esta se llevará a cabo en un plazo de cinco años desde la publicación de la norma. Desde el 26 de abril de 2024, se reduce el máximo de jornada pasando a ser esta de 44 horas semanales. El 26 de abril de 2026, el máximo de jornada semanal ordinaria será de 42 horas, para finalmente el 26 de abril de 2024, pasar a un máximo de 40 horas semanales.

Esta progresividad, parece ser necesaria y es más, indispensable en el logro de un acuerdo de los sectores políticos que aprobaron la ley 21.561. Probablemente para que fuese más significativo el cambio en el primer año de vigencia, la reducción en un lapso mayor a una hora hubiese sido el escenario ideal, sin embargo, parece ser que el fin último que es, un máximo de 40 horas semanales que se obtendrá el año 2028, logra el fin de la norma, que es posicionar en un lugar de mayor respeto el derecho a descanso de los trabajadores.

3. Forma en que se puede adoptar disminución de la jornada laboral.

De acuerdo lo desarrolla el Dictamen número 213/07 de fecha 5 de abril de 2024, la adecuación de la jornada laboral, como es sabido, podrá ser acordada por el empleador y trabajador, o la organización sindical, según corresponda; pero a falta de dicho acuerdo, el empleador podrá adecuar la jornada de manera unilateral.

Considerando esta importante facultad de la que está dotado el empleador, en caso de no existir acuerdo en la forma de adecuar la reducción de jornada, la Dirección del Trabajo en dictamen citado ha sostenido qué se puede entender como falta de acuerdo. La Dirección del Trabajo ha expresado que, no puede entenderse acreditado que se ha frustrado el diálogo, si no hay constancia de que hubo una propuesta de reducción de jornada, seguida del rechazo. Tampoco se entenderá falta de acuerdo si el empleador no realiza una propuesta escrita de reducción de jornada, y si el empleador se niega a recibir la propuesta planteada por el trabajador o las organizaciones sindicales².

Con todo, el dictamen número 235/08 de 18 de abril de 2024, ha expresado que, la forma de plasmar el acuerdo es tal y como se ha expuesto en el dictamen previamente citado, pero en caso de no existir tal acuerdo, con el fin de cumplir con los nuevos límites de horas semanales, el empleador deberá disminuir proporcionalmente respecto de cada día, la cantidad de tiempo en es que ve reflejada la disminución semanal, pero de forma prorrateada diariamente. Así a modo ejemplar, señala el dictamen que para el caso de que la jornada esté distribuida en cinco días semanales, el empleador deberá disminuir una hora diaria, esto cuando por la progresiva vigencia de la norma, se hayan reducido a cuarenta horas semanales, toda vez que señala expresamente que esa disminución proporcional por día, debe realizarse respetando la progresividad de la norma.

Así las cosas, disminuyendo una hora dentro de la semana, de una jornada distribuida en cinco días semanales, para adecuar dicha reducción a falta de acuerdo, el empleador podrá disminuir doce minutos diarios.

² Dictamen 213/07 de fecha 5 de abril de 2024, de la Dirección del Trabajo. Pp 7. Respecto de las condiciones para entender frustrado el diálogo y verificada la falta de acuerdo, el dictamen señala: "Dicho de otro modo, si no hay constancia de la existencia de una propuesta seguida de un rechazo, mal podría tenerse por acreditado un diálogo frustrado entre las partes y, por ende, tampoco se habría cumplido el requisito esencial que habilita al empleador para reducir unilateralmente la jornada laboral. Todo lo razonado en los párrafos anteriores permite sostener que el proceso de diálogo necesario para habilitar al empleador a reducir unilateralmente la jornada laboral, tampoco se puede entender agotado: i) Si el empleador no realiza una propuesta escrita de reducción de jornada laboral; ii) Si el empleador se niega a recibir la propuesta escrita de las organizaciones sindicales o los trabajadores, según corresponda."

Esta interpretación no es lo más adecuada, en razón del espíritu de esta norma, que es propender a otorgar una posición de mayor valor al derecho que tiene el trabajador al descanso, que como se ha dicho, constituye un derecho fundamental recogido pactos internacionales suscritos por Chile. Doce minutos como reducción diaria dentro de la jornada de trabajo de una semana, no permite penetrar la jornada de trabajo, siendo despreciable el tiempo que el trabajador no estaría a disposición del empleador. En definitiva, una reducción de doce minutos de jornada laboral diaria, no permite penetrar lo que conocemos como jornada de trabajo, siendo este el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador, sea ejecutando un trabajo, o sin hacerlo³.

4. Modificaciones de la ley 21.561 al artículo 22 inciso 2° del Código del trabajo.

La ley 21.561, a través de la reducción de la jornada ordinaria de trabajo, vino a introducir importantes cambios al régimen de trabajadores excluidos de jornada laboral. Para entender estos cambios, y el régimen existente previo a la entrada en vigencia de la norma en comento, es preciso referirnos al Dictamen 84/04 de fecha 6 de febrero del año 2024, de la Dirección del Trabajo, que a modo de introducción y como marco conceptual, nos explica la envergadura de la jornada laboral, refiriéndose al Pacto Internacional de derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966. Refiere que, se reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que aseguren el descanso, el tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo⁴.

³ Thayer, William. "La jornada de trabajo de 45 horas". Santiago. Editorial Lexis Nexis, 2004. Pp 18.

⁴ Dictamen N° 84/04 de 6 de febrero de 2024, de la Dirección del Trabajo. Pp. 7. El dictamen que se pronuncia sobre los alcances de la ley respecto de los trabajadores excluidos de limitación de jornada, otorga la envergadura de derecho social básico la existencia de una jornada laboral, refiriendo el Pacto internacional Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, ratificado por Chile en 1972: *"la letra d) del artículo 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, ratificado por Chile en 1972, en, los siguientes términos: Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: d) El descanso, el disfrute del tiempo libre,*

Lo que hace en este Dictamen (N° 84/04 de 6 de febrero de 2024) la Dirección del Trabajo, es reconocer que, detrás de la figura de trabajo excluido de la limitación de jornada ha existido un abuso de un derecho social básico del trabajador, a tener el espacio de tiempo necesario para disfrutar del tiempo libre.

Para transparentar el cambio que existe en este aspecto, el dictamen nos muestra la situación previa a la ley y la debida interpretación de la situación posterior a la entrada en vigor de la norma.

4.1. Situación anterior a la ley 21.561.

El artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo, vigente antes de la publicación de la ley 21.561, consideraba como causales de exclusión de jornada de trabajo las siguientes: a) Los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; b) Los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; c) Los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su domicilio o en un lugar libremente elegido por ellos; d) Los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

De acuerdo al análisis realizado por la Dirección del Trabajo, la causal de exclusión prevista en la antigua letra a de la norma en comento, fue derogada toda vez que

la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Por su parte, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, "Protocolo de San Salvador" de 1988, firmado por Chile en 2001, establece en su artículo 7, letra g): "Los estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: g. la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diaria como semanal. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos."

respondía a un criterio superado, dado por la dificultad que existía para calcular la jornada del trabajador respecto de cada empleador para el que ejercía labores.

Por otra parte, el dictamen también sostiene que las letras c y d de la norma anterior modificada, responden única y absolutamente a un criterio geográfico, no justificándose en la actualidad establecer parámetros que determinen clasificar de distinta forma a trabajadores y sus contratos de trabajo por este criterio⁵. Así las cosas, no se justifica a priori, categorizar como trabajo excluido de limitación de jornada en base a un criterio geográfico, gracias a que existen formas diversas de controlar el cumplimiento de jornada y labores ejercidas por un trabajador, a distancia de la empresa empleadora.

El dictamen hace fuerza la derogación de estas causales de exclusión de jornada basadas en un elemento geográfico, refiriendo anteriores instrumentos emanados de la propia Dirección del Trabajo, tales como la Resolución exenta número 1081 de 23 de septiembre de 2005, que estableció un sistema único de control de asistencia para trabajadores que ejercen su función a bordo de vehículos destinados a transporte interurbano de pasajeros; a la resolución exenta número 1213 del 16 de octubre de 2009, que se pronuncia sobre un sistema obligatorio de control de asistencia, horas de trabajo y descanso para choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, entre otros ejemplos.

Como conclusión del análisis de la Dirección del Trabajo en relación a los fundamentos que tuvo el legislador para derogar las causales citadas de exclusión de jornada ordinaria a ciertos trabajadores, no puede abocarse en su totalidad al distanciamiento geográfico existente entre trabajador y empleador, sino que a partir de la entrada en vigor del nuevo artículo 22, se deberá atender a la naturaleza de

⁵ Ibídem. Pp. 8: *“Este criterio, totalmente comprensible si se considera la antigüedad de la disposición, hoy carece de asidero jurídico como fuente material pues, como ya hemos señalado, en la actualidad existen medios tecnológicos adecuados para controlar la asistencia y permanencia en casi todas las actividades laborales, debiendo advertir que el actual desarrollo de estas herramientas incluso otorgan diversos mecanismos para que el empleador pueda controlar el desempeño e incluso la productividad de las y los trabajadores”*.

las funciones de los trabajadores, para determinar si el distanciamiento geográfico es realmente determinante para excluir de jornada de trabajo a un trabajador⁶.

4.2. Nuevas causales de exclusión de limitación de jornada laboral.

La nueva ley 21.561, lo que hace es limitar la presunción de falta de control o fiscalización, para trabajadores que desempeñan cargos de confianza y alta responsabilidad -quienes generalmente representan al empleador-, y por otra parte, a los trabajadores que ejercen funciones sin fiscalización superior inmediata, con especial atención a la naturaleza de las labores ejercidas.

Así las cosas, el nuevo artículo 22 inciso 2° del Código del trabajo, queda como sigue: *“Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas. En caso de controversia y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes”*.

Conforme al tratamiento planteado por la Dirección del Trabajo en dictamen analizado número 84/04, es posible establecer dos criterios para la exclusión de

⁶ Ibídem. Pp. 8: *“En el mismo orden de ideas, es del caso indicar que la excepción a que hace referencia el inciso cuarto del artículo 152 quáter J, referida a la exclusión de jornada en el teletrabajo, debe entenderse circunscrita a partir de la entrada en vigencia del nuevo artículo 22, exclusivamente a quienes se encuentren en alguna de las causales de exclusión de limitación de jornada de trabajo que el mismo precepto establece. A su vez, es necesario hacer presente que el texto de la citada letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, en lo sustancial indica: “... se presumirá que el trabajador está 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 sus labores en regiones diferentes de la del domicilio del empleador”.* ”

limitación de jornada a ciertos trabajadores, esto es, trabajadores que ejercen funciones de gerentes, o administradores en general con facultades de representación del empleador, y todos aquellos que ejerzan funciones sin fiscalización superior inmediata.

Así las cosas, a juicio de lo desarrollado por la Dirección del Trabajo, como también para el que suscribe, el legislador da un giro en relación a las causales que hacen procedente excluir de limitación de jornada a un trabajador, toda vez que, la falta de fiscalización se traduce hoy en criterios muy concretos, esto es, dependientes que ejercen cargos de confianza y alta responsabilidad; y por otra parte, trabajadores que prestan labores sin fiscalización superior inmediata debido a la naturaleza específica de sus funciones.

Preliminarmente podemos señalar que, a diferencia de lo que ocurre en la práctica, donde basta que el texto redactado por el empleador y plasmado en un contrato de trabajo o anexo acordado con el trabajador, se define una labor excluida de limitación de jornada; con esta reforma legal, queda muy limitada la posibilidad de que esto se replique, enfocándose el legislador en lo que realmente ocurre en la práctica, de lo contrario las labores del trabajador deben estar sujetas a jornada ordinaria de trabajo. Como sostendremos más adelante, esta vez el legislador sí ha demostrado con mayor énfasis la relevancia del principio de primacía de la realidad, más allá del contenido de los documentos que dan cuenta formalmente de la existencia de la relación laboral.

4.2.1. Dependientes considerados gerentes, administradores o apoderados con facultades de administración.

Conforme al dictamen que se analiza en esta área de la reforma legal, la Dirección del Trabajo, de forma aguda, se centra por una parte en la literalidad de la reforma al referirse a los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración, de manera singular y enfatizando que no puede tratarse de la

generalidad o grupos amplios de trabajadores, sino que, por el contrario, escasas personas acceden a tal nivel jerárquico dentro de una organización⁷.

En opinión de la autoridad administrativa, para que estemos frente a cargos de esta naturaleza, la norma ha establecido una verdadera presunción de derecho respecto de la capacidad de representación. Es decir, tratándose de este tipo de cargos, se presumirá de derecho que detentan facultad de representación del empleador, por tanto, no admitirá prueba en contrario. Reforzando este punto de vista, el dictamen argumenta citando el artículo 305 inciso primero del Código del Trabajo, referente al impedimento por parte de trabajadores para negociar colectivamente. Dicha norma define las condiciones que debe cumplir un trabajador para negociar colectivamente, detentando dos elementos copulativos, esto es; contar con facultades de representación y facultades generales de administración.

La Dirección del Trabajo en el dictamen que trata este tema de la norma, da sentido al nuevo artículo 22 inciso segundo, asentando como doctrina subyacente que, la generalidad de los casos será de trabajadores acogidos a limitación de jornada, por lo que, en ningún caso será un tipo de trabajador expandido por un simple criterio o uso de expresiones formales en los contratos de trabajo o anexos. La exclusión de limitación de jornada, se torna entonces, en un caso anómalo y de excepción a la regla general.

4.2.2. Funciones que por su naturaleza excluyan la posibilidad de fiscalización superior.

El nuevo artículo 22 inciso 2°, despeja de forma absoluta el manipulado elemento de distancia geográfica, como distractor y contenedor de supuestos casos de trabajos excluidos de limitación de jornada. Así pues, la ley 21.561 recurre al concepto central de naturaleza de las funciones, para por fin, establecer cuando estamos frente al, extendido artificialmente, caso de trabajadores excluidos de

⁷ Dictamen N° 84/04 de 6 de febrero de 2024, de la Dirección del Trabajo. Pp. 10.

limitación de jornada. Pero como se ha sostenido, esta vez y debido a la modificación legal analizada, se logrará limitar de forma real el caso de trabajadores excluidos de limitación de jornada de trabajo. Cabe señalar que, como es posible apreciar en la historia del derecho del trabajo, que ha existido una lucha constante por dos caminos, esto es, la delimitación del tiempo de trabajo -a fin de otorgar certeza jurídica al trabajador sobre el alcance máximo de su labor-, y el segundo es la reducción progresiva del espacio temporal destinado al trabajo⁸.

Sostiene la Dirección del Trabajo en este dictamen que, la atención sobre la naturaleza de las funciones, se referirá particularmente a un elemento casuístico, verificable en concreto y no en los documentos que informan la relación laboral. Es aquí donde el legislador ha posicionado el Principio de Primacía de la Realidad como rector de la situación donde las funciones que ameritan la atención en un caso, sean efectivamente imposibles de fiscalizar.

Así las cosas, la imposibilidad de ejercer fiscalización inmediata o al contrario la posibilidad de realizarla, no sólo dependerá de la existencia o no de un sistema de registro y control de asistencia respecto de un trabajador. Por otra parte, el dictamen también asertivamente señala que, no es suficiente para considerar fiscalización jerárquica, el hecho de que se entregue, por parte del trabajador, un reporte esporádico que contiene el resultado de sus gestiones; conforme el artículo 42 letra a del Código del Trabajo: “... *Se presumirá que el trabajador está 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.***” (lo destacado es propio).

⁸ Gajardo Morales, Rubén. “La Jornada de trabajo de 40 horas. Análisis de la ley N° 21.561.” Editorial Libromar, Santiago, año 2024. Pp. 14.

La Dirección del Trabajo, ha manifestado que, en materia de control directo sobre las funciones del trabajador, sus pronunciamientos deben superar ciertos criterios que se han venido desarrollando por la misma, como por ejemplo que, dicho control sea ejercido necesariamente por un superior jerárquico. Esto, en razón de las nuevas tecnologías desde hace un tiempo importante y con mayor eficacia probablemente, logran ejercer un control sobre los trabajadores, sin intervención de una jefatura que cumpla con el requisito establecido por la propia autoridad administrativa, esto es, tratarse de un superior jerárquico.

En el sentido anterior, la doctrina de la Dirección del trabajo en la necesidad de actualizar sus criterios en materia de fiscalización superior y su concepción, ha entendido recientemente que debe cumplir copulativamente ciertos requisitos: “a) *Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados.* b) *Que la supervisión o control sea ejercida por;* i) *personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa o establecimiento, o ii) **medios automatizados sin intervención humana.*** c) *Que la misma sea ejercida en forma continua o cercana, requisito éste que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor. Proximidad que ya no debe agotarse sólo en cercanía física o espacial, sino que ampliarse a todas las posibilidades de supervisión y control que permiten el desarrollo tecnológico*”.⁹

El dictamen es un avance, a nuestro parecer, para efectos de modernizar los criterios que determinan la existencia de una labor fiscalizable por el empleador en los hechos. La modificación legal introducida en este aspecto, otorga especial relevancia a la Dirección del Trabajo, para que a través de sus fiscalizadores y a solicitud de una de las partes de la relación laboral, resolverá si en los hechos la situación se encuentra enmarcada dentro de lo descrito.

⁹ Op. Cit., en cita 7. Pp. 14.

4.3. Dirección del Trabajo frente a conflictos respecto de la exclusión de limitación de jornada.

El nuevo artículo 22 inciso 2°, contempla la posibilidad de que existan diferencias entre las partes del contrato de trabajo, pudiendo recurrir ante la Dirección del Trabajo, en particular a la oficina comunal o provincial, dependiendo del lugar donde se prestan los servicios, a fin de que el inspector del trabajo resuelva.

Es aquí donde el legislador establece un mecanismo concreto que respalda la decisión de restringir el uso desbordado de la exclusión de limitación de jornada en Chile, a trabajadores que en los hechos no se encuentran en condiciones de aplicar tal forma de trabajo, cual es un procedimiento donde la Dirección del Trabajo guiada por los criterios expuestos en el Dictamen número 84/04 ya referido, deberá analizar en los hechos y no bastando los documentos que aporten las partes, determinando si realmente determinadas funciones se encuentran en condiciones de ser fiscalizadas directamente.

Recordemos que, tal como se ha expuesto previamente, la norma del artículo 22 inciso 2°, se ha prestado para frecuentes fraudes a la ley, aplicando la exclusión de limitación de jornada a trabajadores que realmente sí deben estar acogidos a tal limitación, vulnerando el derecho a descanso siendo este un derecho fundamental reconocido internacionalmente. Así lo reconocen los tratados internacionales y nuestra doctrina nacional¹⁰.

Nuestra doctrina también ha sido consciente de este problema, dado por la amplitud del anterior artículo 22 inciso 2°, permitiendo una proliferación artificial de

¹⁰ Gamonal Contreras, Sergio. "Derecho individual del Trabajo. Doctrina, materiales y casos". Santiago, DER Ediciones, año 2021. Pp 202 y ss. El autor explica la necesidad de establecer reglas entorno a la jornada y descanso, precisamente porque el derecho a descanso constituye un derecho fundamental "Todo lo anterior explica por qué el derecho al descanso es un derecho fundamental reconocido internacionalmente y por qué el estudio de la jornada de trabajo y de los descansos se configura a través de sus límites, es decir, jornada máxima, límite de horas extras, mínimo de descanso diario, irrenunciabilidad del descanso semanal salvo excepciones, etc."

trabajadores sin limitación de jornada, lo que constituye derechamente un fraude a la ley laboral¹¹.

Conforme lo establece la norma, de la resolución que pronuncie la Dirección del Trabajo frente a casos de diferencia entre empleador y trabajador, se podrá recurrir ante el juez del trabajo competente, dentro de quinto día desde notificada la resolución. El tribunal que conozca deberá fallar oyendo a las partes. Respecto de su resolución, no procederán recursos.

4.3.1. Principio de primacía de la realidad como rector de la determinación de exclusión de limitación de jornada.

La Dirección del Trabajo, en el campo de la determinación de la procedencia de exclusión de limitación de jornada laboral en un caso específico a requerimiento de las partes (Dictamen 84/04), ha señalado que considerando las causales de exclusión de limitación de jornada, deben ser interpretadas y aplicadas de forma restrictiva, por tratarse de una situación excepcional¹². Así las cosas, frente a un caso concreto donde deba resolver la Dirección del Trabajo, el Inspector respectivo deberá poner especial atención en la naturaleza de las funciones en la práctica, por sobre lo que diga el texto de los documentos.

Aplicando el principio de primacía de la realidad, nos llevará ciertamente a que en caso de discrepancia entre lo verificable en los hechos y lo plasmado en documentos de la relación laboral, debe primar lo que es posible concluir de los hechos concretos¹³. Además, la aplicación del principio de primacía de la realidad

¹¹ Gamonal, Sergio y Guidi, Catalina. "Manual del contrato de trabajo". Santiago. Editorial Legal Publishing, año 2010. Pp. 131.

¹² Op. Cit. Nota 7, Pp. 14. Respecto a la labor fiscalizadora de la Dirección del trabajo, en los casos de controversia sobre exclusión de limitación de jornada, da especial relevancia al Principio de Primacía de la realidad: "... no bastará con invocar la denominación convencional que un contrato haga de las funciones de un dependiente, sino que la calidad de gerente, administrador o apoderado con facultades de administración y/o dirección, según lo dispuesto en el citado artículo 4 del Código del ramo, deberá responder al principio de primacía de la realidad, vale decir que, en caso de discrepancia, los Inspectores del Trabajo deberán resolver de acuerdo con los hechos más allá de lo que señalen los documentos".

¹³ Plá, citado por Gamonal Contreras, Sergio, *Fundamentos de derecho laboral*, Santiago, DER ediciones, 2020, pp. 220.

en este aspecto, nos lleva a la búsqueda de la verdad¹⁴, pero que en ningún caso desestimando el presupuesto básico del Derecho del Trabajo, esto es, que se trata de una relación jurídica donde el trabajador es la parte desprotegida y más vulnerable respecto del empleador.

La directriz entregada por la Dirección del Trabajo, al remitirnos a uno de los principios fundamentales del Derecho del Trabajo, como es el principio de primacía de la realidad, es no sólo conciliar los documentos y su contenido formal -que en la generalidad de los casos es completamente producto de la voluntad del empleador- sino que nos llama a privilegiar los hechos que configuran la función del trabajador y dilucidar así la posibilidad de fiscalizar su labor.

El principio de primacía de la realidad, adquiere plena relevancia en este aspecto, toda vez que se intenta interpretar relaciones laborales que comúnmente puedan esconder otra figura, donde la formalidad oculta un fraude puro y simple. Detrás de este velo hay una intencionalidad que evita la transparencia y el conocimiento del vínculo jurídico laboral real existente.

En este sentido, el otorgar carácter de trabajo cuya fiscalización es imposible o valiéndose de otros subterfugios, puede ser considerado un fraude al espíritu de la norma contenida en el artículo 22 inciso 2° anterior a la ley 21.561. En términos de Ackerman, el fraude en materia laboral, se ha considerado como *engaño (primer efecto)*, como un *vicio típico de los actos jurídicos (segundo efecto)* y, también, como *individualización de la burla a la ley efectuada a través del respeto de su letra pero con violación de su finalidad o espíritu..(tercer efecto)*¹⁵.

14 Ackerman, Mario Eduardo, Tosca, Diego Martin, “*Los principios en el derecho del trabajo*”, Tratado de derecho del trabajo, Buenos Aires, Rubinzal-Culzoni, 2005, pp. 419 y ss.

15 Ibídem, pp 420. En relación a las aristas que presenta el fraude, como concepto. Agregando, que la noción de fraude, no será válida para todo el Derecho y para todas las situaciones jurídicas. Así las cosas, el derecho del trabajo debe seguir su propia lógica, al momento de definir el fraude como objeto que debe ser perseguido por las normas que están inspiradas en el principio de primacía de la realidad.

Podemos intuir que, el fraude en que se verifica en materia laboral, es relevante a la luz del principio de primacía de la realidad, sobre todo porque el establecimiento de una situación formal tiende a perjudicar la posición que ocupa el trabajador, en beneficio del empleador. Se debe tener presente que, muchas de las normas laborales que protegen al trabajador de situaciones de abuso como no permitir un ejercicio efectivo del derecho a descanso, es el interés del Estado en su labor legislativa y su compromiso con los acuerdos internacionales suscritos, el que se ve burlado por conductas y prácticas generalizadas que burlan el espíritu de la ley.

Así las cosas, al parecer se acotan mucho las posibilidades de que en el futuro se mantenga la práctica de subsumir bajo la categoría de trabajo excluido de limitación de jornada, labores que no tienen esa naturaleza. El principio de primacía de la realidad en este aspecto particular de la norma, otorgará solución a relaciones laborales donde a través de distintos medios se busca ocultar una realidad, en que la apariencia es perjudicial a la parte menos favorecida de la relación.

5. Situación de las horas extraordinarias.

Tanto el dictamen número 81/02 del 1 de febrero de 2024, como el posterior número 199/05 de 28 de marzo de 2024, ambos de la Dirección del Trabajo, sostienen que la ley 21.561 mantiene vigentes las reglas generales sobre horas extraordinarias, en cuanto a las necesidades temporales por las que pueden pactarse, como la forma que debe adquirir un acuerdo en esta materia entre empleador y trabajador, lo cierto es que existen novedades importantes en materia de compensación de horas extraordinarias por días adicionales de descanso. Interesante será conocer la naturaleza de esta compensación y los alcances de la misma, dado el tratamiento propio que tiene el descanso bajo concepto de feriado legal.

5.1. Compensación de horas extraordinarias con días de descanso.

La ley 21.561 agrega un cuarto inciso al artículo 32, que establece ciertas interrogantes respecto al procedimiento que se llevará a efecto para concretar la compensación de horas extraordinarias a través de días de descanso.

El inciso cuarto incorporado al artículo 32 (pasando a ser inciso quinto el cuarto, anterior a la entrada en vigor de la ley citada), es del siguiente tenor: *“Con todo, las partes podrán acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado. En tal caso, podrán pactarse hasta cinco días hábiles de descanso adicional al año, los cuales deberán ser utilizados por el trabajador dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias, para lo cual el trabajador deberá dar aviso al empleador con cuarenta y ocho horas de anticipación. Si no los solicita en la oportunidad indicada corresponderá su pago dentro de la remuneración del respectivo periodo. La compensación de horas extraordinarias por días adicionales de feriado se regirá por el mismo recargo que corresponde a su pago, es decir, por cada hora extraordinaria corresponderá una hora y media de feriado. En caso de que existan días pendientes de utilizar al término de la relación laboral, éstos se compensarán en conformidad a lo establecido en el artículo 73.”*

La modificación introducida con este nuevo inciso cuarto mantiene las reglas generales sobre las causales por las que procede un pacto de horas extraordinarias entre el trabajador y empleador. Esto es, que la existencia de las horas extraordinarias obedezca a necesidades o situaciones temporales; y que el acuerdo por medio del cual se pacta el trabajo en sobretiempo conste por escrito. Sin embargo, las modificaciones importantes se refieren a la compensación de las horas extraordinarias¹⁶.

¹⁶ Dictamen N° 199/05 de fecha 28 de marzo de 2024 de la Dirección del Trabajo, en referencia a Dictamen N° 81/02 de fecha 1 de febrero de 2024. Pp. 3.

Como lo expresa el Dictamen número 81/02 del 1 de febrero de 2024, las partes podrán acordar compensar las horas extraordinarias por días adicionales de feriado, en hasta 5 días hábiles dentro de un año, debiendo ser utilizados por el trabajador, dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se devengaron; debiendo dar aviso al empleador con 48 horas de antelación.

Conforme a Dictamen referido número 199/05, se ha dicho que la naturaleza del derecho establecido en el nuevo inciso cuarto del artículo 32, que otorga la posibilidad de compensar las horas extraordinarias por días adicionales de feriado, se refiere al feriado anual establecido en el artículo 67 del Código del Trabajo. Siendo un derecho accesorio al feriado anual, deben aplicarse las reglas de este derecho para ser ejercido.

Una de las dudas que surgió y motivó el Dictamen referido, fue al concepto de año utilizado en la norma. La Dirección del Trabajo solucionó cualquier oscuridad que pudiese ocasionar el nuevo texto de la norma, señalando que el concepto de año empleado en el nuevo inciso cuarto, se refiere a la anualidad del contrato de trabajo del trabajador que ejerce el derecho y no al año calendario. Así las cosas, el devengamiento de los días compensados por horas extraordinarias, como su ejercicio, mirará la expresión año referida a la anualidad del respectivo contrato de trabajo.

5.2. Sobre el fraccionamiento en el uso del feriado adicional.

Al respecto, el referido Dictamen número 199/05 de 28 de marzo de 2024, sostiene en base a Ordinario número 2604 del 17 de mayo de 2016, y sobre el artículo 48 del Código Civil, que los días de feriado adicional compensatorio sólo pueden ser solicitados como días completos, no permitiendo fraccionamiento de éstos. Fundamenta su posición en que el feriado progresivo sólo puede considerar días completos, tal como expresa el artículo 48 del Código Civil, referido a que los plazos

de días, meses y años deben entenderse de días completos y en este caso particular, no podrán ser usados en unidades de medios días u horas.

5.3. Forma en que deben solicitarse días compensatorios.

El dictamen 199/05 referido previamente, señala que, para efectos de responder la consulta sobre la forma de ser solicitada la compensación, debemos observar lo expuesto en Dictamen previo número 81/02. En este último, se hizo presente que, la oportunidad de ser ejercidos los días de feriado adicional compensatorio de horas extraordinarias es dentro de los seis meses siguientes al ciclo o anualidad donde se originaron o devengaron¹⁷.

El Dictamen 81/02, además se refiere al caso en que las partes del contrato de trabajo acuerden realizar horas extraordinarias conforme al artículo 32 inciso 1° del Código del Trabajo, pero nada hayan manifestado sobre la forma en que serán compensadas por días de descanso; por lo que señala que deberemos remitirnos a las reglas generales en relación con las horas extraordinarias, esto es, pagarse con un recargo del cincuenta por ciento en relación a una hora ordinaria de trabajo, tal como lo expresa el artículo 32 inciso 3° del Código del Trabajo.

5.4. Procedimiento.

Respecto a lo que podemos considerar normas o reglas procedimentales que regulan el derecho a compensación de horas extraordinarias, los Dictámenes 81/02 y 199/05, ambos ya referidos, como requisitos básicos señalan que debe existir acuerdo entre las partes y que este, además, debe constar por escrito.

En relación a la solicitud de los días compensatorios, el dictamen 199/05 nos lleva a lo señalado respecto al feriado legal, toda vez que la ley 21.561 no se ha pronunciado expresamente al respecto. Dado que no hay un tratamiento especial

¹⁷ Ibídem, Pp. 5.

en la norma en comento, la Dirección del Trabajo ha sostenido en los dictámenes referidos en este punto, que se aplican las normas contenidas en los artículos 43 y 44 del Reglamento 969 del año 1933, exceptuando lo expresado en materia de anticipación con que se deben solicitar los días de descanso. Es el nuevo artículo 32 introducido por la ley 21.561 la que fija una antelación de cuarenta y ocho horas, para que el trabajador solicite ejercer los días de feriado adicional, provenientes de la compensación de horas extraordinarias.

6. Casos especiales. Trabajadoras de casa particular y personal embarcado.

Casos de jornadas especiales, tratadas por Dictámenes recientes de la Dirección del trabajo, y en relación a la ley 21.561 sobre reducción de la jornada de trabajo, se encuentra el personal embarcado y las trabajadoras de casa particular, que trataremos a continuación.

6.1. Dictamen 254/10 sobre trabajadores del mar.

El dictamen 254/10 sobre personal embarcado, sostiene que debemos remitirnos al artículo 112 del Código del Trabajo, sobre la distribución de la jornada de trabajo y turnos, y a fin de determinar específicamente las labores que deban remunerarse como sobretiempo, debiendo dividirse el trabajo a bordo en servicio de mar y servicio de puerto.

Las reglas del servicio de mar deberán aplicarse no solamente cuando la nave se encuentra en el mar o en rada abierta, sino también toda vez que la nave permanezca menos de veinticuatro horas en rada abrigada o puerto de escala.

Por el contrario, las reglas del servicio de puerto podrán ser aplicadas cada vez que la nave permanezca más de veinticuatro horas en rada abrigada o puerto de escala, o en los casos en que la nave pase la noche o parte de la noche en el puerto de matrícula o en el puerto de término de línea o de retorno habitual del viaje.

Por otra parte, el servicio de mar, en todo o parte se conservará durante la salida y entrada a puerto y en los pasos peligrosos, durante el tiempo necesario para la ejecución de los trabajos de seguridad, entre otros hechos.

Las modificaciones en los artículos 106 y 109 del Código del Trabajo entraran en vigor en los siguientes plazos:

- a) Al día 26.04.2024 para los efectos del cálculo y pago de las remuneraciones, el exceso de 44 horas semanales se pagará siempre con el recargo establecido en el inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo, en los casos de servicio de mar y puerto;
- b) Al día 26.04.2026 para los efectos del cálculo y pago de las remuneraciones, el exceso de 42 horas semanales se pagará siempre con el recargo establecido en el inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo, en los casos de servicio de mar y puerto; y
- c) Al día 26.04.2028 para los efectos del cálculo y pago de las remuneraciones, el exceso de 40 horas semanales se pagará siempre con el recargo establecido en el inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo, en los casos de servicio de mar y puerto¹⁸.

6.2. Dictamen 236/09 sobre trabajadoras de casa particular.

El dictamen 236/09 de fecha 19 de abril de 2024, que para las trabajadoras de casa particular que no viven en la casa del empleador, el legislador quiso que, la “bolsa de horas” sea exclusivamente para trabajadoras bajo esta modalidad. El pacto para disponer de la bolsa semanal de 12 horas debe ser expreso. De lo contrario, el artículo 32 inciso 2°, establece que, a falta de dicho pacto, se considerarán extraordinarias las horas que se trabajen en exceso de la jornada pactada.

¹⁸ Dictamen número 254/10 de 26 de abril de 2024, de la Dirección del Trabajo. Pp. 2 y ss.

En lo demás, no corresponde aplicar una jornada excepcional diversa a las establecidas en el Capítulo V del Libro I del Código del Trabajo, sobre el Contrato especial para Trabajadores de casa particular y sus modificaciones introducidas por la Ley N°21.561, que modifica el Código del Trabajo.

El dictamen aclara que, respecto de las modificaciones y reducción de jornada de las trabajadoras y trabajadores de casa particular, se debe estar al siguiente cronograma de aplicación gradual de la reducción de jornada de trabajo:

1.- La reducción de la jornada de trabajo de las personas trabajadoras de casa particular que no viven en la casa del empleador o "puertas afuera", se producirá de manera gradual a partir del día 26.04.2024 y continuará hasta el 26.04.2028, llegando en esa fecha a las 40 horas.

2.- A partir de la entrada en vigor de la modificación introducida a la letra d) del artículo 149 del Código del Trabajo, esto es, a partir del día 26.04.2024, a falta de pacto expreso para disponer de la bolsa semanal de 12 horas, se considerarán extraordinarias las horas que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con Conocimiento del empleador.

3.- Desde el día 26.04.2024, cada mes calendario, las personas trabajadoras de casa particular que vivan en la casa del empleador, tendrán derecho a disponer libremente, de dos días adicionales remunerados, sin que sea necesario para ello proceder a la adecuación de sus contratos de trabajo.

4.- No corresponde aplicar una jornada excepcional diversa a las establecidas en el Capítulo V del Libro I del Código del Trabajo, sobre el Contrato especial para Trabajadores de casa particular y sus modificaciones introducidas por la Ley N°21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral¹⁹.

¹⁹ Dictamen 236/09 de 19 de abril de 2024. Dirección del Trabajo. Pp. 6 y ss.

7. Conclusiones.

El presente trabajo ha intentado desarrollar de manera sucinta, un análisis sobre los pronunciamientos de la Dirección del Trabajo acerca de la ley 21.561 que reduce la jornada de trabajo en Chile, junto con introducir otros cambios en la ley laboral. Nos hemos detenido y profundizado en ciertos aspectos de los cambios que introduce la ley analizada que, más allá del cambio significativo central de reducción de horas a la jornada ordinaria de trabajo (cuando la implementación de tal reducción culmine), consideramos que el legislador se hizo cargo de ciertas falencias importantes en nuestra regulación.

Como se expuso, el derecho a descanso como derecho fundamental protegido a través de distintas normas, dentro de ellas el establecimiento de una jornada de trabajo máxima, es la defensa que está ejerciendo el legislador al formular esta norma significativa. Sabemos que tanto la regulación, como los sectores políticos dominantes en Chile, no han propiciado un equilibrio en las relaciones laborales a través del fortalecimiento de la labor sindical. No suficiente con tener sindicatos con escasas herramientas para negociar de forma equivalente con el empleador, la ley y los sectores políticos en Chile, queriéndolo o no, han logrado debilitar al máximo las organizaciones sindicales. Señalo lo anterior, toda vez que, podríamos imaginar que el camino concreto hacia el establecimiento de relaciones laborales equilibradas y sanas, lo encontraríamos en el fortalecimiento de la labor sindical. Sin embargo, esta norma que reduce la jornada ordinaria sin duda logra un restablecimiento de los derechos laborales, a través de una regulación individual.

Por lo anterior, independiente de que la implementación de la reducción de jornada se realice de manera gradual en un lapso de cinco años, consideramos que se cumple el objetivo buscado, esto es, propender a relaciones laborales más sanas, condiciones más dignas de trabajo, y qué derecho fundamental tan relevante puede ser, como el derecho a descanso del trabajador.

Por otra parte, hemos profundizado en desarrollar dentro de este trabajo, los efectos de la ley 21.561 sobre la exclusión de limitación de jornada. Se trata de un cambio importante, que por un lado concretamente reduce las posibilidades de ampliar indiscriminadamente (como había ocurrido hasta ahora), de los contratos de trabajo excluidos de limitación de jornada. Como hemos sostenido, consideramos que esta práctica generalizada constituye un verdadero fraude a la ley, toda vez que es posible ver proliferar relaciones laborales que, a todas luces se tratan de trabajos sujetos a jornada de trabajo, pero que se decide por parte del empleador, excluirla de limitación.

La nueva ley, a nuestro parecer, limita la posibilidad de este fraude y lo que es más importante, a través de los dictámenes de la Dirección del Trabajo, se establece la idea de que lo ocurrido hasta ahora se trataba de una incorrecta aplicación del antiguo artículo 22 inciso 2°.

Otorgar al principio de primacía de la realidad, la labor específica de determinar qué relaciones laborales son susceptibles de excluir de limitación de jornada, es una decisión relevante en esta materia. Constituye una señal dentro de nuestra cultura jurídica que, fomenta designar las cosas como corresponde, y en este caso se trataba de una mala aplicación de la ley o derechamente un fraude a la ley.

8. Bibliografía.

Doctrina.

1. Ackerman, Mario Eduardo, Tosca, Diego Martin, “Los principios en el derecho del trabajo”, Tratado de derecho del trabajo, Buenos Aires, Rubinzal-Culzoni, 2005.
2. Gajardo Morales, Rubén. “La Jornada de trabajo de 40 horas. Análisis de la ley N° 21.561.” Editorial Libromar, Santiago, año 2024.
3. Gamonal Contreras, Sergio. “Derecho individual del Trabajo. Doctrina, materiales y casos”. Santiago, DER Ediciones, año 2021.
4. Gamonal Contreras, Sergio, Fundamentos de derecho laboral, Santiago, DER ediciones, 2020.
5. Gamonal, Sergio y Guidi, Catalina. “Manual del contrato de trabajo”. Santiago. Editorial Legal Publishing, año 2010.
6. Thayer, William. “La jornada de trabajo de 45 horas”. Santiago. Editorial Lexis Nexis, 2004.

Jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo.

1. Dictamen 81/02 de 1 de febrero de 2024.
2. Dictamen 82/03 de 1 de febrero de 2024.
3. Dictamen 84/04 de 6 de febrero de 2024.
4. Dictamen 199/05 de 28 de marzo de 2024.
5. Dictamen 213/07 de 5 de abril de 2024.
6. Dictamen 235/08 de 18 de abril de 2024.
7. Dictamen 236/09 de 19 de abril de 2024.
8. Dictamen 254/10 de 26 de abril de 2024.