

LOS LÍMITES JURÍDICOS DE LA POTESTAD DE DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR. UNA SISTEMATIZACIÓN DE SUS PRINCIPALES DIFICULTADES TEÓRICAS Y PRÁCTICAS EN CHILE¹

The legal limits of the employer's management power. A
systematization of its main theoretical and practical difficulties in
Chile

LAM-PEÑA, REYNALDO JORGE²
Universidad Diego Portales

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo un estudio de las problemáticas prácticas que enfrenta el ejercicio de la potestad de dirección del empleador en Chile en relación con la protección jurídica de las personas trabajadoras. El texto que se presenta es parte de la investigación doctoral de su autor. El artículo se estructura en dos partes fundamentales. La primera, despeja los criterios teóricos que se defienden sobre el contenido de la potestad de dirección y sus fundamentos teóricos y normativos. Esto permite una identificación de los contornos de la institución para comprender los puntos controvertidos que se identifican. Posteriormente se realiza una sistematización de las problemáticas del ejercicio potestativo en el contrato de trabajo, el reglamento de orden interior y las órdenes empresariales, esencialmente en las expresiones potestativas relacionadas con la determinación y modificación de las funciones, el tiempo y el lugar de trabajo. Como resultado principal se concluye que el sistema normativo de trabajo chileno está apoyado en una visión individualista sobre la que se construyen las facultades de organización y dirección, de ahí la necesidad de un sistema de límites que garantice el ejercicio de los derechos laborales y reequilibre el ejercicio del poder en la empresa.

Palabras clave

Potestad de dirección; empresa; derechos laborales.

Abstract

This research aims to examine the practical challenges associated with the exercise of managerial authority by employers in Chile, particularly in relation to the legal protection of workers. The article forms part of the author's doctoral research and is structured in two main sections. The first section establishes the theoretical framework, outlining the conceptual foundations and normative principles underlying managerial authority. This provides a basis for identifying the key contours of the institution and the contentious issues that arise. The second section systematically analyzes the challenges related to managerial power, internal workplace regulations, and business directives, with a particular focus on their implications for the determination and modification of job functions, working hours, and workplace locations. The main finding of this study is that the Chilean labor regulatory system is grounded in an individualistic perspective, which serves as the foundation for managerial and organizational authority. Consequently, the research highlights the necessity of a system of legal constraints to ensure the effective exercise of labor rights and to rebalance the distribution of power within the workplace.

Key words

Management power; company; labor right.

¹ Trabajo enmarcado dentro del proyecto de investigación doctoral que realiza el autor con financiamiento de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID), Beca de Doctorado Nacional 2022.

² Candidato a Doctor en Derecho, investigador adjunto y académico part-time, Facultad de Derecho, Universidad Diego Portales, Santiago, Chile. Correo electrónico: reynaldo.lam@mail.udp.cl; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0629-4612>.

1. Introducción

Las relaciones jurídicas de trabajo surgieron en un momento histórico concreto. Fueron el resultado de una realidad matizada por la Revolución Industrial, el liberalismo económico, el pensamiento cristiano social y los movimientos de luchas sociales. La combinación de estos factores históricos hilvanaron una regulación jurídica laboral que transitó por un proceso de racionalidad jurídica³ y reflejó las características de una época. Esta racionalidad jurídica estuvo caracterizada por un elemento fundamental: el reconocimiento del poder del empresario sobre los trabajadores dentro de la organización empresarial.

El poder y la organización en la empresa han sido puntos esenciales en la estructuración y transformación de la relación jurídica de trabajo⁴. El empresario posee un cúmulo de recursos materiales y humanos que estructura orgánicamente. Los trabajadores se integran sometiéndose a cumplir las indicaciones que se relacionen con la forma, tiempo y lugar de ejercicio de la prestación de trabajo para la cual son contratados. Tal como resume Kahn-Freund *“la relación entre un empresario y un trabajador aislado es típicamente una relación entre un detentador de poder y quien no detenta poder alguno”*⁵. Esta relación asimétrica se caracteriza entonces por desarrollarse dentro de una organización⁶ que se utiliza para agrupar los recursos y las personas, canalizando a través de ella⁷ un poder empresarial que responda a los fines de su titular⁸. Sinzheimer⁹ alerta sobre el rol de la organización al explicar que *“la pertenencia de los trabajadores a esta estructura con determinadas características constituye la base de los efectos legales de la relación jurídica de trabajo porque permite identificar instituciones como la subordinación, el deber de obediencia y las potestades empresariales”*.

Así, el Derecho del Trabajo, no ha podido negar la existencia de una asimetría de poder entre las personas trabajadoras y el empleador. Al contrario, su función social ha sido reconocerla y juridificarla¹⁰ buscando la posibilidad de restringir la mencionada asimetría contractual entre las partes.

De lo anterior, apareció la subordinación laboral como rasgo esencial de la prestación de trabajo¹¹ objeto de la relación jurídica y como interpretación del Derecho del Trabajo a un fenómeno social. Sus elementos esenciales parten de la realidad fáctica que toma como parámetro las atribuciones de dirección y control que ejerce el empleador dentro de una organización social. Por ende, a medida que las condiciones económicas, políticas, sociales y tecnológicas transforman la realidad fáctica y demandan nuevas necesidades para adaptar las organizaciones empresariales al mercado, la subordinación moldea sus contornos. Sennett¹², analiza que la organización empresarial ha tomado nuevas formas de distribución del poder. Para este, las nuevas dinámicas son una forma de *“concentración sin centralización”*.

Por tanto, prestar atención a esta temática resulta pertinente para la disciplina laboralista ya que son dos variables esenciales en el desarrollo del mundo del trabajo. Una parte del sistema normativo laboral -Derecho Individual del Trabajo- se configura desde la contraposición entre las atribuciones organizativas del empleador y un catálogo de derechos laborales para los

³ HEPPEL (1994), pp. 46-51. Igualmente, resulta válido reconocer que el propio autor valora que el surgimiento del Derecho del Trabajo no fue a la par del proceso de industrialización, sino *“que suele surgir con un cierto retraso, para convertirse más tarde en un reflejo de la estructura económica, y, a veces, después de un período considerable de tiempo”*. HEPPEL (1994), p. 32.

⁴ SINZHEIMER (1984), p. 75; UGARTE (2023), p. 96.

⁵ KAHN-FREUND (2019), p. 52.

⁶ La organización es entendida como uno de los elementos esenciales de la noción de empresa (Artículo 3, Código del Trabajo). De ahí la importancia de que esta investigación parte por un análisis contextual de la empresa como un hecho organizado.

⁷ Desde la Sociología se entiende que la organización empresarial es una de las formas de expresar el poder que poseen los empleadores sobre los trabajadores. LUCAS (2002), p. 137.

⁸ Weber sostiene que el poder es una relación de dominación donde unos actúan en la creencia de que están legitimados para ejercerlo y otros consideran que deben obedecer, siendo el sistema de valores subyacente el que otorga estabilidad al sistema u organización. WEBER (2002), p. 167.

⁹ SINZHEIMER (1984), p. 75.

¹⁰ PALOMEQUE (2011), p. 35.

¹¹ GRISOLIA (2016), p. 123; RODRÍGUEZ-PIÑERO (1966), p. 157; SUPIOT (2008), p. 73; UGARTE (2005), pp. 34-38.

¹² SENNETT (2005), p. 58. Sobre el tema también: CAAMAÑO (2005), pp. 25-53.

trabajadores que frenen un posible uso excesivo de dichas atribuciones en el ámbito de la relación individual de trabajo. Estos derechos laborales se dilatan hasta los límites que la dogmática y las normas jurídicas imponen para cada una de las atribuciones empresariales según su espacio de actuación.

Entre las atribuciones organizativas del empresario la doctrina reconoce la potestad de dirección, la cual faculta al empleador para determinar y ordenar sistemáticamente la prestación laboral del trabajador en cuanto a forma, tiempo y lugar. Por tanto, si se sostiene la trascendencia del poder y la organización para el ámbito laboral, la potestad de dirección cobra relevancia, ya que, es una institución que tensiona el control del sistema normativo al poder en la empresa. En efecto, es un poder de amplia adaptabilidad e indeterminación, que permite ir moldeando las prestaciones de trabajo a las necesidades de la empresa más allá – en principio de las obligaciones estrictamente pactadas en el contrato de trabajo. Cruz¹³ reconoce que “*no puede pasar inadvertido que la complejidad de la empresa hace imposible prever y preparar con antelación todos los imponderables que pueden ocurrir en cualquier momento; que cada un cierto tiempo surgen necesidades urgentes para las que los límites de la prestación debida se convierten en excesivamente rígidos*”. En la misma línea justificativa podemos citar a Martín¹⁴ cuando argumenta que: “*Una de las utilidades operativas del poder de dirección del empresario es precisamente esta condición de concepto de síntesis, dotado de una considerable elasticidad de contenido, y situado en un nivel de abstracción intermedio entre la declaración genérica de la libertad de empresa y la multiplicidad de facultades directivas que forman la trama de la posición empresarial en las relaciones laborales en un determinado momento histórico*”.

Por tanto, posee un amplio espectro y genera una complejidad importante para el ordenamiento laboral, pues significa un cruce entre elementos laborales y mercantiles¹⁵. Las características mencionadas en torno a la potestad directiva -adaptabilidad e indeterminación- pueden condicionar un mayor desequilibrio entre las partes del vínculo contractual si no se precisan los contornos limítrofes de la figura bajo la premisa de proteger a las personas trabajadoras.

Un análisis del tema en Chile debe adaptarse a los presupuestos que informan su ordenamiento jurídico. La Constitución Política de la República, como norma fundamental vigente, reconoce dentro del núcleo constitucional de los derechos fundamentales la libertad económica¹⁶ y la libertad de trabajo¹⁷. Estos derechos forman parte del bloque de constitucionalidad que informa el sistema de relaciones económicas y laborales, siendo el asiento del fundamento jurídico de los poderes empresariales del empleador. Esta visión “*algo economicista del mundo del trabajo*” en Chile, favorece la libertad económica y cierta abstención del Estado en el ámbito empresarial¹⁸. Según Irureta¹⁹ “*la explicación para este cambio normativo – con respecto al Estatuto de Garantía de 1971- se explica en la visión jurídica que el Consejo de Estado tenía sobre el derecho al trabajo. Para estos redactores, la consagración de este derecho supondría la asunción de un verdadero poder jurídico que habilitaría a su titular para ejercer un conjunto de facultades o posibilidades que, en último término, responsabilizarían al Estado. Según ellos, el Estado es incapaz de resolver pretensiones de esta naturaleza, más aún si se considera que la Constitución de 1980 privilegiaba un sistema económico basado en la libertad de empresa, en que los particulares, y no el poder público, son los principales oferentes de empleo*”.

 Por ende, estos presupuestos guían los cánones que organizan el sistema normativo laboral inferior.

Sobre esta base, se opina que existe un fortalecimiento de las potestades empresariales en la empresa para garantizar la libertad económica. Por consiguiente, las atribuciones de

¹³ CRUZ (1986), p. 123.

¹⁴ MARTÍN (1983), p. 143.

¹⁵ CONDE-PUMPIDO (1997), pp. 9-23; MARTÍN (1983), p. 141-145.

¹⁶ Constitución Política de la República, de 1980, artículo 19.21.

¹⁷ Constitución Política de la República, de 1980, artículo 19.16.

¹⁸ Para una comprensión de las bases del actual modelo de relaciones laborales en Chile puede verse: PIÑERA (1990).

¹⁹ IRURETA (2006), p. 25.

organización y dirección de la empresa no poseen un tratamiento normativo que garantice un menor desequilibrio contractual entre las partes, ya que están concebidas, en su mayoría, para garantizar las finalidades privadas del empresario. Por ende, se genera un espacio de conflictividad producto de una insuficiente tutela legal que resulta de una visión restrictiva en cuanto al rol que la organización tiene en la consolidación del poder empresarial en la relación de trabajo.

Por tal motivo, el presente ensayo tiene por objetivo una sistematización de las principales problemáticas teóricas y prácticas que pueden surgir de la configuración normativa de la potestad de dirección en Chile. Para ello tendrá en cuenta tres espacios de actuación determinado: las funciones, el tiempo y el espacio de trabajo. Así, se tendrá en cuenta una valoración de la legislación nacional y la discusión bibliográfica que sobre el tema se han presentado en el panorama nacional. De esta manera se busca presentar una organización del debate teórico y normativo sobre el tema a fin de plantear los espacios que necesitan una atención particular con la finalidad de definir límites jurídicos para el ejercicio de la potestad de dirección en la empresa y el resguardo de los derechos de las personas trabajadoras.

Para ello, el presente artículo se estructura en dos momentos. Un primero para despejar los criterios teóricos que se defienden sobre el contenido de la potestad de dirección y sus fundamentos teóricos y normativos. Esto permite una identificación de los contornos de la institución para comprender aquellos puntos controvertidos que se identifican, sobre todo en cuanto a sus límites jurídicos. Posteriormente se realiza una sistematización de estas problemáticas del ejercicio potestativo en el contrato de trabajo, el reglamento de orden interior y las órdenes empresariales.

2. Precisiones previas sobre una noción teórica de la potestad de dirección

La potestad de dirección se entiende como aquel conjunto de facultades que son titularidad del empleador dirigidas a la ordenación del trabajo ajeno que queda delimitado en el contrato de trabajo al momento de la concertación de la relación jurídica. Es decir, la potestad de dirección recae sobre el objeto del contrato de trabajo definido entre las partes, teniendo en cuenta los mandatos imperativos que el sistema normativo determina.

De esta manera, la definición que se asume se construye a partir de entender que dentro del contenido de esta se ubican aquellas acciones propias del ejercicio organizativo y directivo que no modifiquen elementos esenciales del contrato de trabajo²⁰. Es decir, se incluyen aquellas acciones que no interceden con el objeto del contrato que se entienden como modificaciones menores. Por ejemplo, trasladar la mesa de un trabajador o trabajadora de una esquina de la oficina a la otra; o mandatar la redacción de un informe sobre el mismo contenido funcional de la persona, aunque entre las funciones informadas, no se encontrara tener que hacer un informe escrito sobre su contenido de trabajo.

Además, se comprende como contenido de la potestad directiva aquellas expresiones del denominado *ius variandi* no esencial²¹. Este aspecto se defiende debido la necesidad de adecuación unilateral de la prestación laboral que puede realizar la función de las necesidades económicas, mercantiles y organizativas que informan a la empresa.

Por otro lado, con respecto al fundamento de la potestad de dirección, este recae en el contrato de trabajo y en la organización empresarial²². El primero (extraído de las teorías contractualistas, o revitalizadoras del contrato) es el continente que legitima, modula y limita su ejercicio²³. La determinación de la subordinación jurídica como un rasgo del contrato permite

²⁰ Esta postura es asumida por: ROMÁN (1992), pp. 94-105; PLÁ (1978), p. 176; SALA (2023), p. 1368. En el ámbito nacional: IRURETA (2023), p. 338; LANATA (2009), p. 122; GAMONAL Y GUIDI (2015), pp. 133-135.

²¹ Sobre este punto también existe discusión, pues un sector de la doctrina manifiesta que cualquier expresión del *ius variandi* debe quedar fuera de la potestad directiva. CRUZ (1986), p. 90. En el terreno nacional resalta: FERNÁNDEZ (2019), p. 88; LIZAMA (2019).

²² Puede denominarse a esta postura como una concepción unitaria. Esta idea es apoyada por: ROMÁN (1992), pp. 80-84; HERNÁNDEZ (1997), p. 408.

²³ RODRIGUEZ-PIÑERO (2005), p. 6.

identificar que la forma en que se ejecuta la prestación laboral se define desde un binomio de mando y obediencia. La voluntad de los trabajadores queda sometida²⁴ a un grupo de atribuciones empresariales que le otorga el poder de dominio de la organización al empleador, mediante la cual decide los parámetros y las normas de conducta necesarias para la dirección y control de la empresa. Por ende, el contrato de trabajo legitima el ejercicio de las potestades empresariales, y su vez, las limita y modula en función de la conformación de un estatus laboral de orden público para hacer contrapeso a un posible uso exorbitante de las potestades del empleador. Estas explicaciones. Estas afirmaciones, permiten comprender al contrato de trabajo como una ficción jurídica²⁵ porque delimita un vínculo bilateral que, desde sus inicios no parte de la igualdad de sus contratantes; al contrario, reconoce la superioridad jurídica del empleador a partir de resguardar un grupo de facultades que de forma unilateral podrá ejecutar el empleador.

Por otro lado, el criterio de la organización²⁶ (extraída de las teorías institucionalistas y aquellas que revitalizan la organización como elemento complementario del contrato bajo la idea de un contrato organización) permite sostener el rol que la misma juega en las relaciones de trabajo. Esto se debe a que la empresa, como estructura organizada, es el espacio jerárquico donde se inserta el empleador y que ordena en función de sus intereses y las necesidades de la sociedad y el mercado donde se desenvuelve. Por ende, la organización le otorga un poder jerárquico que ejerce de forma natural para establecer los procesos a lo interno de la empresa. Esta idea, se apoya porque justifica aquellas atribuciones empresariales que se salen del campo estricto de las obligaciones patrimoniales de las partes y van ordenando el trabajo en función de las necesidades organizativas de las empresas²⁷.

Por tanto, la valoración de esta posición unitaria permite reconocer el aporte que realiza el contrato de trabajo y la organización a la relación de empleo ya que coexisten en un mismo espacio. Aporta a la comprensión de que el contenido de la potestad de dirección no puede estar solamente relacionado con el objeto del contrato, sino que se pueden incluir otras facultades que lo modifiquen sin alterar su esencial.

Además, la defensa de esta postura apunta a una tercera idea: la ajenidad.

La organización introduce la noción de titularidad de esta en el empresario, apoyada en un derecho de propiedad. A su vez, esta titularidad se legitima en el contrato, ya que por sí solo el derecho de dominio no determina el poder de interferir en el ámbito de otros ni apropiarse del valor económico del trabajo de los demás. Esta titularidad, que nace de la organización y a su vez del derecho de propiedad,²⁸ podrá funcionar como un criterio para incorporar la ajenidad como un fundamento de la potestad directiva. La ajenidad apoya la apropiación por el empresario, de los frutos del trabajo, para lo cual debe dirigir la prestación de trabajo hacia los resultados que desea. Esta idea de la relación innata entre ajenidad y dependencia la sustenta Montoya²⁹, el cual reconoce que el empleador dispone de la ajenidad en las utilidades del

²⁴ SUPIOT (1996), p. 147.

²⁵ KAHN-FREUND (2019), p. 52.

²⁶ Esta corriente es apoyada por la doctrina nacional. Al efecto puede citarse en la doctrina nacional a Macchiavello quien reconoce que la integración de los trabajadores a la empresa es un elemento del contrato de trabajo, porque tiene en cuenta el espacio donde se desenvuelve la prestación de trabajo. Sin embargo, entiende la integración como un elemento del contrato. MACCHIAVELLO (1989), p. 190.

²⁷ Esta postura es objeto de valoraciones distintas en el ámbito nacional. Autores como Fernández, reconoce para estos aspectos que pueden fundamentarse en la organización, este los coloca en la ley, de ahí que reconozco un fundamento heterónomo para la potestad de dirección en el contrato de trabajo y la ley. FERNÁNDEZ (2019), p. 61. También, en rol de la ley lo reconoce en la doctrina internacional; Montoya Melgar quien valora que: *“El fundamento de la atribución de tales poderes radica en la naturaleza y exigencias de la relación jurídica de trabajo y de la empresa. Parece fuera de duda que deba abandonarse las posiciones que intentan fundamentar dichos poderes en ese vago carácter institucional o comunitario que algunos atribuyen o han atribuidos a la empresa; explicaciones estas de alcance más político social que jurídico, y desde hace mucho tiempo en franco y justificado declive. Mucho más sólida y congruente con el Derecho vigente es la posición que centra la fuente directa de los poderes del empresario en el contrato de trabajo: la atribución de dichos poderes es una manifestación inmediata de la celebración del contrato, y un efecto mediato de la voluntad de la Ley, que ha querido poner en manos del empresario – y no en otras – la organización y disciplina del trabajo en la empresa”*. MONTOYA (2014), p. 365.

²⁸ Macchiavello reconoce que el poder del empresario para dirigir su empresa emana de derecho de dominio. MACCHIAVELLO (1989), p. 234. Este planteamiento del derecho de propiedad también lo defiende APARICIO Y BAYLOS (1992), pp. 7-17.

²⁹ MONTOYA (1997), pp. 28-29.

trabajo, ya que este elemento es uno de los diferenciadores para que el Derecho interviera en estas relaciones privadas. Ahora, considera que al disponer de esa ajenidad evidentemente necesita de una posición o poder de ordenar el trabajo. Entiende que estos dos elementos (ajenidad y dependencia) son la esencial social del Derecho del trabajo.

Abordar la idea de la ajenidad como resultado de los elementos anteriores, permite sustentar que la ajenidad ampara la posibilidad de ordenar y dirigir el trabajo de otros, limitando su libertad e imponiendo, de forma mediata o inmediata, facultades de dirección sobre los trabajadores; aún y cuando no existe un contrato de trabajo explícito entre los dos sujetos, como puede ocurrir en los grupos de empresa y en el suministro de trabajadores³⁰.

En resumen, la potestad de dirección es el conjunto de facultades unilaterales del empleador para ordenar la prestación de trabajo subordinado en la organización empresarial a partir del reconocimiento constitucional de su derecho de propiedad y su libertad económica.

Con base en estas precisiones dogmáticas se puede observar de forma integral la legislación nacional. En ella se observa un enfoque poco sistemático y disperso de las facultades de dirección del empleador. Así, pueden apreciarse los fundamentos constitucionales de la potestad de dirección en el artículo 19 N° 21 relacionado con la libertad económica³¹. La doctrina nacional³² es conteste con encontrar una justificación jurídica de las potestades empresariales en la libertad económica. Parte del contenido esencial de esta última resulta la organización de estructuras empresariales como paso lógico para el desarrollo de actividades económicas. Este derecho aporta la idea de la existencia de facultades de organización.

La libertad económica significa el derecho del ciudadano a desarrollar actividades económicas que sean lícitas cumpliendo los límites que le pueden imponer los poderes públicos, dentro de los cuales también se encuentran las limitaciones de orden público laboral. Asimismo, de este derecho se interpreta la posibilidad de establecer una estructura y organizarla hacia las funciones y finalidades que este determine según el giro de su propio negocio. Igualmente, podrá disfrutar de la titularidad de esos bienes como garantía de su actividad y de la no intervención de terceros. Esta propia finalidad de organización y de vinculación de otros sujetos bajo determinados regímenes jurídicos permiten la viabilidad del derecho a la libertad de empresa, indispensable en el Estado de Derecho, pero vinculada con el respeto a las garantías de los derechos de otros sujetos que se erigen en normas de orden público³³.

Ahora, bien dentro del sistema legal de trabajo se aprecian expresiones de la potestad directiva en el cuerpo del Código del Trabajo. Por ejemplo:

- a. En la configuración de determinadas cláusulas contractuales, sean estas las exigidas de forma obligatoria en el precepto 10 del Código del Trabajo, o bien, las permitidas (artículo 10, N° 7) y las denominadas tácitas.
- b. En las facultades de modificación contractual, donde podemos situar a las expresiones unilaterales del empleador (artículos 12, 24, 29). Igualmente, en la definición de la jornada laboral (artículos 22, 22 bis, 34 bis, 36, 37, 38, 40 bis).
- c. También, en algunos regímenes especiales se pueden destacar expresiones directivas para trabajadores agrícolas (artículos 88, 89), gente de mar (artículos 101, 117, 118), trabajadores del sector artístico (artículo 145-D), trabajadores del sector deportivo (artículo 152 bis K), tripulantes de vuelo y cabina (artículos 152 ter C y sgts.), teleoperadores (artículo 152 quáter B), teletrabajo (artículos 152 quáter I, 152 quáter J, 152 quáter K), trabajadores de plataformas digitales (artículo 152 quáter S, 152 quáter U).

³⁰ MONTOYA (2004). En el caso chileno este parecer queda establecido en el artículo 183-X del Código del Trabajo, por medio del cual, en caso de suministros de trabajados, la empresa usuaria puede ejercer las facultades de dirección y organización sobre los trabajadores suministrados, así como hacerlos sujetos obligados de las reglamentaciones internas de orden, higiene y seguridad.

³¹ El análisis constitucional resulta también un aporte para la comprensión de los límites que el propio sistema configura para la investigación. MONTOYA (2000), pp. 575-596.

³² Fernández define que la libertad de empresa se comprende dentro de los fundamentos legales que le atribuye como fundamento de la potestad de dirección. FERNÁNDEZ (2019), pp. 61-62.

³³ IRURETA (2013). pp. 398 y ss. Además, GUERRERO (2018), pp. 214-234.

- d. En la determinación de las facultades reglamentarias del empleador dentro del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad (artículo 154) o en el desarrollo cotidiano de las órdenes empresariales. A su vez, se coloca el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad en el trabajo, el cual debe definir las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores en esta materia³⁴.

A partir de aquí, se realiza un ejercicio que sistematiza estas posibilidades de dirigir el trabajo ajeno, entendiendo hasta dónde llegan las atribuciones directivas propias de la potestad de dirección y luego como se aprecian sus expresiones en cuanto al modo, tiempo y lugar de ejercicio de la prestación de trabajo.

3. La potestad de dirección del empleador y el contrato de trabajo

El contrato de trabajo es el instrumento que individualiza la prestación de trabajo. Por tanto, disciplina el trabajo ajeno, legitima la obediencia del trabajador y limita la actuación empresarial. Desde el punto de vista legal el contrato de trabajo delimita la prestación laboral en cuanto a tiempo, modo y lugar. Así lo establece el artículo 10 del Código del Trabajo cuando determina sus cláusulas esenciales. A continuación, se exponen las problemáticas en cada una de estas aristas con el objetivo de disminuir los desequilibrios jurídicos en la formulación de esta potestad.

3.1. Ordenación funcional de la prestación de trabajo

La observación de la regulación sobre la modificación funcional en el orden chileno es parca e incompleta. En el contrato de trabajo se establecen las funciones de trabajo de las y los trabajadores. Entre sus cláusulas, el empleador debe delimitar la naturaleza de los servicios³⁵ y tiene la permisibilidad para pactar dos o más funciones específicas, siempre que sean complementarias o alternativas. Por tanto, se puede asumir que las funciones de trabajo son resultado del acuerdo mutuo. A su vez, el artículo 12 del Código del Trabajo, faculta al empleador para que, de forma unilateral, pueda modificar las funciones de trabajo en cuanto a su naturaleza siempre que sea por labores similares. De esta manera, la prestación de servicios personales subordinados, como objeto de la potestad de dirección, se interpretará desde la licitud aparente de determinados supuestos de movilidad funcional de los trabajadores. En conclusión, la formulación de esta potestad concibe desde dos espacios:

1. El empleador puede establecer y ordenar permanentemente las funciones de trabajo dentro de un grupo asociado a la misma naturaleza, sin autorización ni limitación alguna por las personas trabajadoras o el ordenamiento legal, para lo cual puede definir varias funciones específicas siempre que exista entre estas un grado de complementariedad o alternancia.
2. El empleador, podrá alterar la naturaleza de los servicios que comprenden a las funciones de trabajo pactadas, sin impedimento alguno de las personas trabajadoras o del ordenamiento legal, siempre que sean por labores similares y no cause menoscabo a las y los trabajadores.

A partir de aquí se detectan determinadas problemáticas que alertan un riesgo conflictual entre los derechos del empleador y de las personas trabajadoras.

El primer problema que se aprecia parte de la amplitud de la determinación funcional que obedece al contenido contractual. De la lectura de la normativa puede definirse a partir del criterio legal establecido en la norma nacional de *“naturaleza de los servicios”*. En ella se engloban las funciones de trabajo específicas que tengan idéntica naturaleza y sean

³⁴ Decreto Supremo N° 40, de 1969, artículo 14; Ley N° 16744, de 1968, artículo 67.

³⁵ La jurisprudencia de la Dirección de Trabajo reconoce que *“la determinación de los servicios debe ser entendida en el sentido de establecer o consignar de forma clara y precisa el trabajo específico para el cual ha sido contratado el dependiente”*. Dictamen N° 2790/133, de 1995.

complementarias o alternativas. Esto último, se induce de la delimitación de la polifuncionalidad para aquellos deberes laborales con estas características y que se encuadren en una misma naturaleza.

Esta conclusión se aprecia en la jurisprudencia de la Dirección de Trabajo, la cual interpreta un vínculo utilitario entre las funciones específicas y las complementarias o alternativas. De acuerdo con el Dictamen N° 2702/66 de 10 de julio de 2003: “*debe entenderse por “funciones específicas” aquellas que son propias del trabajo para el cual fue contratado el dependiente y que las caracteriza y distingue de otras labores; por funciones alternativas dos o más funciones específicamente convenidas, las cuales pueden realizarse unas luego otras, repitiéndose sucesivamente, y por funciones complementarias aquellas que estando expresamente convenidas, sirven para complementar o perfeccionar la o las funciones específicamente encomendadas*”. Por ende, el contexto nacional establece que el empleador puede imponer varias funciones específicas a los trabajadores sean alternativas o complementarias siempre que estén correctamente descritas en el contrato como forma de otorgar certeza jurídica³⁶.

A partir de esta idea, la obligación de certeza se encuentra en la definición de las funciones, de la cual es posible una labor interpretativa para entender la correlación entre ellas y detectar su naturaleza semejante. Sin embargo, más allá de la definición de la función, la descripción del cargo, como herramienta interna del empleador para la organización de sus procesos estratégicos o complementarios de la empresa, no solo auxiliaría al interprete en esta acción interpretativa, sino también, afianza las certezas de las obligaciones de las personas trabajadoras. Además, brinda seguridad del contenido, responsabilidades y deberes laborales posibles; y ayuda al control de la organización de la empresa, no para intervenir en la médula de la organización empresarial, sino para alertar de posibles alteraciones a las descripciones de funciones que puedan perjudicar la naturaleza de las funciones de mala fe y ampliar el límite legal que el legislador estableció bajo la idea de “*naturaleza de las funciones*”.

Ahora bien, esto resulta controvertido porque no se definen criterios delimitadores más allá de la definición de las funciones específicas afectando las certezas que ello representa. Por lo tanto, se necesitarían límites generales del ordenamiento como medio para lograr un balance entre los derechos del empresario y los de quienes trabajan.

Ejemplo de la controversia en sede judicial son las siguientes dos sentencias. Por un lado, la Corte de Apelaciones de Puerto Montt Rol N° 31 de 6 de diciembre de 2023 expresó: “*Analizada la cláusula contractual en cuestión, no es posible concluir, como lo hace la sentenciadora a quo, que aquella menoscabe al trabajador por falta de certidumbre, pues precisamente, si hay algo que no se le puede reprochar al contrato en este punto, es la certidumbre en cuanto a las funciones a cumplir, pues cláusula describe latamente las funciones dentro de un contexto determinado de prestación de servicios, por lo que en este sentido otorga un alto grado de certidumbre respecto de las funciones que deberá cumplir el operador. Cuestión distinta a la certeza, es la cantidad de funciones a cumplir que se pactan en el contrato, que prácticamente abarcan la totalidad de las labores que se realizan al interior del Supermercado, pero aquello no está prohibido por el legislador, quién en el artículo 10 N°3 del Código del Trabajo se refiere a la determinación y certeza de las labores a realizar, más no a la extensión y cantidad de las mismas*”.

También, Corte de Apelaciones de Puerto Montt Rol N° 375 de 6 de diciembre de 2023 sentenció: “*Por otra parte, y si bien es efectivo lo que plantea el recurrente, en cuanto a que el legislador no ha establecido un límite máximo de funciones, lo cierto es que, en este caso, las señaladas en la cláusula transcrita en el motivo precedente abarcan una multiplicidad de funciones tales como: labores de reposición y retiro de mercadería, de manipulación de alimentos, de aseo y limpieza, de atención de público, entre otras. Todas estas labores son tan*

³⁶ La jurisprudencia de la Dirección de Trabajo reconoce que “*la determinación de los servicios debe ser entendida en el sentido de establecer o consignar de forma clara y precisa el trabajo específico para el cual ha sido contratado el dependiente*”. Dictamen N° 2790/133, de 1995. Además, Dictamen N° 1722, de 2021; Dictamen N° 503, de 2022.

disímiles entre sí, que en definitiva implica una falta de determinación en la naturaleza de los servicios a los que se encuentra obligado el trabajador. Asimismo, la multiplicidad de funciones pactada, tampoco cumple con lo exigido en la norma en estudio, dado que las labores establecidas en el contrato son tan variadas, que no es posible considerarlas como alternativas o complementarias, quedando entregada, la asignación de las mismas al mero arbitrio del empleador, quien a través de la referida cláusula contractual pactada quedaría facultado para alterar unilateralmente la naturaleza de los servicios del trabajador, ampliando indebidamente la facultad del ius variandi que el legislador ha regulado en el artículo 12 del Código del Trabajo, norma que permite al empleador alterar la naturaleza de los servicios contratados a condición de que se trate de labores similares, sin que ello importe menoscabo para el trabajador”.

La sentencias expuestas son contradictorias y fueron emitidas en el mes de diciembre de 2023 por el mismo órgano judicial. Una le atribuye importancia a la explicitación de las funciones de trabajo sin valorar la necesidad de un nexo operativo entre ellas. La otra, por el contrario, valora la importancia de la complementariedad y alternancia entre ellas a partir de la diferencia de sus contenidos. Evidentemente, la jurisprudencia nacional posee opiniones dicotómicas sobre un tema que se relaciona con la amplitud que cada cual otorga a la potestad directiva del empleador. Por ello, la trascendencia de sistematizar estas problemáticas para poder trabajar de manera coherente en un sistema de límites.

La conflictividad del tema se agrava ya que no existen exigencias legales que condicione al empleador a predefinir las funciones³⁷ de quienes trabajan mediante instrumentos jurídicos.³⁸ Esta exclusión impide definir términos a las transformaciones de la empresa que lleve a cabo el empresario e impliquen cambios en la división del trabajo. Los límites a la transformación de la empresa solo podrán encontrarse en supuestos de amortización de los puestos de trabajo, ya que en este caso operaría un despido por necesidades de la empresa, del cual se establece una regulación en la ordenación legal vigente según el artículo 161 del Código del Trabajo. Sin embargo, para establecer circunstancias de modificación del cuadro orgánico de la empresa en función del contenido de los puestos de trabajo, no se hace alusión alguna en el ordenamiento jurídico, siendo expresión del poder empresarial.

Además, excluye una referencia de las funciones de los distintos cargos en un instrumento vigente en la empresa que organice los puestos de trabajo y contribuya a una relación entre las funciones pactadas en el contrato y el sistema organizativo general de la empresa. Ello dificulta la definición de la naturaleza de las funciones en los puestos de trabajo, potencia la delimitación de un marco amplio de funciones para un solo trabajador y puede generar expresiones de discriminación.

El segundo problema, se encuentra en las causas de modificación unilateral, ya que se amplía el radio de acción para aquellas “*labores similares*”³⁹ (artículo 12). La Dirección del Trabajo de Chile, en su Oficio Circular N° 5 de 2 de marzo de 1982 define las funciones similares como: “*aquellas que requieren de idéntico esfuerzo intelectual o físico, que se realizan en*

³⁷ Las labores deberán quedar establecidas en el contrato de trabajo como expresión de certeza jurídica, sin que ello importe pormenorizar las tareas que la contienen. Dictamen N° 2302/129, de 1999; Dictamen N° 470/70, de 2001; Dictamen N° 3012/56, de 2008 y Dictamen N° 2703/042, de 2016. En igual sentido es válido remarcar la posición de la Dirección de Trabajo respecto a la unilateralidad de la configuración de los puestos de trabajo sin participación o información de los trabajadores. “*Al respecto, es del caso manifestar que esta Dirección, (...), que aquellas descripciones de cargo que no tienen por objeto, exclusivamente, señalar todas las labores que deben desempeñar los trabajadores, sino que también evaluar aspectos tales como: formación, responsabilidad, seguridad, experiencia requerida, condiciones de trabajo, nivel de dependencia, etc. a fin de que la empresa se encuentre en condiciones de proveer los cargos de trabajo adecuadamente, son elaboradas en ejercicio de la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la misma, razón por la cual no resulta jurídicamente procedente exigir a la empresa que entregue copia a sus trabajadores o que la anexe a sus respectivos contratos de trabajo. La conclusión a que se arriba en el citado dictamen se encuentra en armonía con el espíritu general de la legislación laboral vigente; que centra las facultades de administración de la empresa en el empleador, espíritu que no contempla en este campo un mayor grado de participación de los trabajadores ni de sus organizaciones sindicales*”. Dictamen N° 916/39, de 1995. Además, esta problemática ha sido diagnosticada por autores nacionales como ROJAS (2015), p. 294. A su vez, posición diferente se encuentra en LIZAMA Y LIZAMA (2019), p. 52.

³⁸ En el caso de la determinación de las funciones de trabajo el Reglamento de Orden Interior deberá contar con un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales, solo para aquellas empresas con más de 200 trabajadores.

³⁹ El tema es mencionado por la doctrina nacional: TAPIA Y DOMÍNGUEZ (2014), pp. 76-84.

condiciones higiénicas y ambientales parecidas a aquellas en que se desempeñaba el dependiente y que se efectúen en un nivel jerárquico semejante a aquel en que se prestaban los servicios convenidos primitivamente”. Sin embargo, esta definición genera varias interrogantes que son subrayadas intencionalmente por este autor en la cita referenciada. Además, se alerta sobre la antigüedad de este documento que puede no responder a las actuales circunstancias de organización empresarial que hoy ocasionan las principales interrogantes para el Derecho del Trabajo.

Esta similitud está dada para funciones que sean asociadas a servicios de diferente naturaleza. En este sentido, el término “*similitud*” resulta ser una expresión ambigua para definir límites legales. La problemática de este vocablo es resumida por Gamonal y Guidi⁴⁰: “*Con todo, la redacción no es feliz, ya que un cambio de naturaleza implica, en principio, una enmienda radical, lo que significa que el ius variandi en nuestro sistema no recae en aspectos accidentales, si no también esenciales. De hecho, se pueden alterar los servicios por otros similares, pero no absolutamente idénticos*”.

A su vez, el ordenamiento fija cómo límite general que la acción del empleador no cause menoscabo⁴¹ a la contraparte. De esta manera, el orden legal vigente solo establece dos limitaciones legales: la similitud en las labores y el menoscabo. Estas limitaciones, legalistas por demás, no tienen en cuenta otras restricciones que se pueden otorgar en aras de certezas jurídicas para logra una modificación funcional lo más afín a la naturaleza de las funciones que, por medio del contrato de trabajo, realiza la persona trabajadora. Thayer y Novoa⁴², mencionan al referirse al *ius variandi* como potestad de empleador que “*siempre y cuando exista simetría y proporcionalidad entre las labores pactadas en el contrato de trabajo y las encomendadas con posterioridad*”. Además, Lanata Fuenzalida⁴³ introduce el elemento causal en las modificaciones contractuales unilaterales. Esta autora alerta sobre la necesidad de que la modificación unilateral, sea en materia de funciones de trabajo y otras, debe ampararse en necesidades técnicas y organizativas de la empresa, ya que, estas modificaciones significan un quiebre en el principio de que los contratos no pueden ser modificados sino es por mutuo acuerdo. En consecuencia, necesitan determinados límites que puedan otorgar un marco de protección a la contraparte.

3.2. Ordenación geográfica de la prestación de trabajo

En cuanto a la ordenación geográfica la regulación nacional debe examinarse sistémicamente en los artículos 10 y 12 del Código del Trabajo. Por ende, el contrato de trabajo caracteriza el espacio geográfico⁴⁴ (lugar o ciudad)⁴⁵ donde él o la trabajadora desempeñarán las funciones correspondientes. No obstante, podrá modificarse siempre que quede en el mismo lugar o ciudad (artículo 12) y no genere menoscabo. En consecuencia, se configuran dos supuestos:

1. El empleador establece el lugar de trabajo o la ciudad donde deben prestarse los servicios según las necesidades de la empresa y puede ampliar estas variables hasta la toda la zona

⁴⁰ GAMONAL Y GUIDI (2015), p. 134, También THAYER Y NOVOA (2015), p. 116; MACCHIAVELLO (1989), p. 289.

⁴¹ La jurisprudencia administrativa ha definido menoscabo en su Dictamen N° 4793, de 2014. En este particular es oportuno señalar que la jurisprudencia judicial, ha valorado que la expresión menoscabo, no es solo utilizada como equivalente a una pérdida económica, sino también para condiciones sociales y laborales de forma general. De esta manera, el menoscabo puede ser empleado como un límite a la potestad de dirección en su expresión de modificación no sustancial de los servicios personales subordinados, pero también para hechos que afecten la estabilidad laboral y condiciones de trabajo general de las y los trabajadores. Así se puede ver: Corte de Apelaciones de Talca, Rol. N° 77/12, de 17 de julio de 2012.

⁴² THAYER Y NOVOA (2015), p. 27

⁴³ LANATA (2006), p. 117.

⁴⁴ De esta forma, las explicaciones posteriores deben pasar por la asunción de una noción de centro de trabajo. En este caso, siguiendo la tendencia de la disposición jurídica en cuestión se puede apreciar que la noción de centro de trabajo no se asume como el centro físico en el entendido de unidad productiva, sino que se aplica desde una dimensión territorial hacia la idea de ciudad.

⁴⁵ La Dirección de Trabajo al respecto a definido, sobre la base de criterios geográficos lo comprendido dentro de la denominación de ciudad, por ejemplo, para la ciudad de Santiago. Así pueden citarse: Dictamen N° 1162/52, de 2001; Dictamen N° 1577, de 2017.

geográfica -aún si es más allá de los límites de una ciudad- en virtud de la naturaleza de los servicios⁴⁶.

2. El empleador, de forma unilateral podrá alterar el lugar de trabajo previamente pactado en función de que se encuentre en las mismas delimitaciones físicas o ciudad donde está enclavada la empresa.

En este caso, también existe un amplio y difuso margen al empleador para ejercer potestades directivas sobre los trabajadores.

La primera problemática parte de la determinación del espacio donde la empresa ejecutará sus funciones. Como presupuesto se comparte que esta determinación corresponde a una facultad organizativa general del empresario que es previa a su individualización en el contrato de trabajo y es propia de su libertad económica. A su vez la jurisprudencia administrativa nacional ha apuntado algunos criterios en torno a la precisión sobre la determinación del espacio geográfico de la empresa que se apoyan como bases para los análisis necesarios en este particular. El Dictamen N° 1742 de 6 de abril de 2018⁴⁷ establece una relación directa entre la naturaleza de los servicios y la amplitud del espacio geográfico, lo cual no debe atenerse a una mera declaración formal en el contrato de trabajo, si no una comprobación real de las funciones de trabajo. Tampoco podrá aplicarse cuando las empresas tienen varias sedes operativas en distintos lugares.

Se detecta la relación directa entre la naturaleza de los servicios y el lugar de trabajo⁴⁸, para lo cual es necesario una correcta implementación del contenido funcional con el fin de dar protección al lugar de trabajo como garantía de certeza a los trabajadores. Sin embargo, como se explicó la definición de las funciones adolece de algunos elementos que otorgan discrecionalidad al poder directivo y pueden generar riesgos en la identificar del lugar de trabajo. Este particular, presenta otra alerta que se considera importante, ya que, no concurre una regulación en la norma que precise la intensidad con que puede operar esta forma de ordenación del trabajo. Se necesitan límites para contrarrestar el campo de acción potestativo del empleador. Román⁴⁹ precisa, por ejemplo, tomando la residencia como un posible límite que: *“La variación sustancial de la posición del trabajador, esa que de producirse configura solo facultades extraordinarias del empresario necesitadas de autorización, no puede valorarse exclusivamente a la luz del cambio de residencia (...). La licitud del ejercicio del poder de dirección no se decide solo por el respeto objetivo al domicilio del trabajador, por lo que es preciso ir más allá en la consideración de los intereses de aquel involucrados en la orden empresarial”*. La razón de ello es acotar de forma certera la real afectación al *status* de las y los trabajadores que ha sido pactado en el contrato de trabajo.

En una sentencia de la Corte Suprema de Chile⁵⁰ se ha interpretado el menoscabo en relación con el lugar de trabajo; particularmente detectando una afectación a las condiciones de trabajo, aún y cuando dichos cambios se produzcan dentro de la misma ciudad. Sentenció: “(...) *Que, en cuanto al segundo error de derecho, esto es, la vulneración a la ley del contrato cabe señalar que si bien es cierto las partes estipularon la facultad del empleador para trasladar a la actora a cualquiera de los establecimientos de la empresa que se encuentren en Santiago a labores similares, no le producirá menoscabo, cabe señalar que en materia laboral la autonomía de la voluntad de las partes se encuentra limitada por la irrenunciabilidad de tales derechos. (...) Que, por consiguiente, habiéndose establecido en la sentencia que por esta vía se impugna que las condiciones materiales y ambientales existentes en el nuevo lugar de trabajo no eran*

⁴⁶ La normativa en este particular aclara que, en el caso de aquellas labores que precisen el desplazamiento del trabajador, se debe entender por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa (Artículo 10, párrafo 4to). Al respecto Humeres aclara que *“quien va a apreciar la naturaleza de los servicios que hagan necesario el desplazamiento va a ser el empleador, aun cuando su determinación quede sujeta en definitiva a lo que resuelva la Inspección o el Tribunal del Trabajo”*. HUMERES (2015), p. 122.

⁴⁷ Dictamen N° 4793, de 2014. Además, LANATA (2009), p. 112.

⁴⁸ ROJAS (2015), p. 38. Igualmente, Lizama y Lizama valoran que estos supuestos de ampliación del lugar de trabajo se pueden denominar *“polilocalización”*. LIZAMA Y LIZAMA (2019), p. 53.

⁴⁹ ROMAN (1992), p. 206.

⁵⁰ Corte Suprema, Rol N° 697-007, de 29 de noviembre de 2007.

similares a las de aquél donde se desempeñó para su empleador y que aun cuando se le mantuvo tanto su cargo como el monto de su remuneración, dicha situación le produjo menoscabo, sin que, por las razones precedentemente expuestas, se haya vulnerado, lo pactado en el contrato”.

Una segunda problemática, resulta ser la conflictividad que se genera frente a los grupos de empresa. Una de las limitaciones impuestas por la norma nacional es que el cambio solo podrá ser en el mismo sitio o ciudad. Sin embargo, surge la interrogante de ¿qué entender por sitio de trabajo en las formas empresariales descentralizadas? Si bien esta temática transita por la noción que se defiende sobre la titularidad de la potestad directiva empresarial, lo cierto es que la legislación nacional⁵¹ atribuye la categoría de empleador a efectos laborales para aquellas empresas que posean una dirección laboral común. Por ende, se debe valorar la relación que puede existir entre la definición de empleador y el centro de trabajo.

3.3. Ordenación temporal de la prestación de trabajo

Abordar las manifestaciones de la potestad directiva en el ámbito temporal significa delimitar el tiempo durante el cual quienes trabajan se encuentran a disposición de su empleador. El tiempo de trabajo posee en el orden legal chileno diversas manifestaciones que permiten una variada clasificación de la jornada laboral⁵², por lo cual su estudio en la doctrina nacional⁵³ es heterogéneo. Por eso se propone, a efectos de detectar problemáticas en el ejercicio de la potestad de dirección, una clasificación integral de las manifestaciones directivas del empleador sobre el tiempo de trabajo – no de la jornada laboral en si misma- que se basa en dos momentos esenciales del ejercicio potestativo:

1. La ordenación del tiempo de trabajo en el contrato de trabajo precisando la jornada ordinaria de trabajo dentro de los límites que regula el orden legal vigente.
2. La especificación del tiempo de trabajo que permite acortar o ampliar la jornada de trabajo pactada, sea por circunstancias fácticas o apoyos jurídicos que concede el ordenamiento legal a la potestad directiva dilatando sus límites jurídicos.

La primera problemática que en el ejercicio del poder directivo debe examinarse en la definición de la jornada laboral activa y pasiva⁵⁴. La segunda de ellas resulta ser la más contradictoria. Ello se debe al rol que se le atribuye a la expresión “*a disposición del empleador*”, contenida en el artículo 21 inciso segundo del Código del Trabajo, para definir parte del tiempo de trabajo. Este nexo permite sostener que durante este tiempo pasivo o nominal existe una relación entre las indicaciones organizativas del empleador y la capacidad de condicionar la actuación o voluntad de los trabajadores. Por tanto, es importante una valoración que permita clarificar el alcance de esta expresión que emplea el legislador. En el contexto nacional se puede encontrar criterios que van desde la presencia física en la empresa, como lo entiende la Dirección del Trabajo,⁵⁵ o la naturaleza preparatoria de determinados actos para el desempeño de la prestación laboral⁵⁶. Sin embargo, se necesita un nexo causal⁵⁷ que limite al empleador la posibilidad de ordenar a sus trabajadores la puesta su a disposición para ejecutar labores o

⁵¹ Código del Trabajo, de 2003, artículo 3, 4to párrafo.

⁵² Del orden legal vigente se puede identificar la jornada ordinaria, jornadas especiales, jornadas excepcionales, jornadas extraordinarias, jornadas prolongadas y jornadas parciales.

⁵³ Son varios los autores nacionales que exponen la regulación legal de la jornada de trabajo y proponen diversas clasificaciones al respecto. No obstante, a los fines de la presente explicación se propone abordar la jornada ordinaria de trabajo (artículo 21 en relación con el 28 del Código del Trabajo), así como las expresiones de modificación de esta mediante supuestos que Caamaño y Varela denominan de alteración o distribución de la jornada de trabajo. Ello se debe a que los autores nacionales emplean diversas terminologías para hacer referencias a los supuestos que la propia norma legal establece para facultar al empleador de dilatar los contornos temporales de la prestación de trabajo. CAAMAÑO Y VARELA (2022), p. 118. Autores que analicen la jornada laboral: GAMONAL Y GUIDI (2015), pp. 172-265; LIZAMA Y LIZAMA (2019), pp. 130-172; LANATA (2009), pp. 125-161.

⁵⁴ “*Dentro de las actividades que pueden caracterizarse como jornada de trabajo, siempre que se advierte, de un modo o de otro, el ejercicio del poder de mando del empleador en orden a organizar las faenas productivas, en la medida en que las referidas acciones, preliminares a la efectiva prestación de los servicios, son indudablemente, indispensables para su realización*”. Corte Suprema, Rol N° 6706, de 30 de diciembre de 2008.

⁵⁵ Dictamen N° 5268/309, de 1999.

⁵⁶ Dictamen N° 294, de 2021. También ROJAS (2015), p. 190.

⁵⁷ CAAMAÑO (2013), pp. 77-78.

faenas. La propuesta de análisis debe ir en crear postulados que integran las diferentes visiones que oscilan en la práctica y la dogmática nacional a fin de hacer un uso adecuado de esta forma de organización del tiempo de trabajo. Esto será útil a efectos de evitar extralimitaciones de las órdenes o indicaciones de los empleadores que pongan en juego derechos laborales de quienes trabajan como el derecho al descanso, las vacaciones o la conciliación entre la vida familiar y laboral.

La segunda problemática, se observa en la fijación de la jornada de trabajo ordinaria máxima en el orden legal. En este punto corresponde examinar las condiciones de flexibilidad⁵⁸ que se imponen para la jornada laboral ordinaria máxima de 40 horas semanales⁵⁹, producto de las últimas modificaciones legislativas. Como resultado se incorpora un nuevo artículo 22 bis en el Código del Trabajo, que establece la posibilidad de pacto individual o colectivo para realizar el cómputo mensual de 40 horas en 4 semanas, con tope semanal de hasta 45 horas en dos semanas consecutivas o 52 horas mediante pacto sindical. Esto introduce la concepción de un calendario mensual (hasta 4 semanas) de común acuerdo, pero propuesto por el empleador. Ello genera determinadas interrogantes que deben fundamentarse en la presente investigación a fin de establecer límites al ejercicio del poder de dirección.

En primer lugar, sobre la funcionalidad que adquiere el contrato de trabajo para definir el contenido de la jornada laboral ordinaria en aras de otorgar certeza jurídica al tiempo de trabajo. Esto se fundamenta en que el artículo 10.5, incluye como cláusula contractual la duración y distribución de la jornada, lo cual se entiende como el máximo de horas permitidas diarias y el ciclo de días semanales de trabajo según establece el artículo 28 del Código del Trabajo. Sin embargo, esta flexibilidad incorpora cambios mensuales a la duración semanal de la jornada ordinaria, quedando a la propuesta del empleador y pacto individual o colectivo. De esta forma, se induce en los límites contractuales fijos, la expresión temporal del poder de dirección que podrá ampliar o estrechar sus contornos de forma periódica sea semanal o mensual.

Además, surgen interrogantes en torno a la negativa de las y los trabajadores para cumplir un nuevo calendario propuesto por el empleador por considerar que se afectan determinadas condiciones de trabajo. Ante ello, queda un vacío sobre el deber de obediencia frente al poder directivo. Por último, no existen preceptos para definir los criterios suficientes que deben regir la conformación del calendario mensual de trabajo para lograr un equilibrio de poder. Aquellos que define el precepto 22 bis de la legislación laboral, a saber, común acuerdo; límite al máximo de horas en la semana y al compendio de semanas (2 semanas continuas) con igual franja horaria; aprobación de varias alternativas; comunicación una semana antes de entrar en rigor una alternativa y acuerdo sindical para los trabajadores sindicalizados; no ofrecen un marco adecuado para el equilibrio entre el poder del empleador y los derechos laborales. El sustento de este diagnóstico se encuentra en lo ficticio de un verdadero acuerdo entre trabajador y empleador que permite a este último presentar alternativas que tengan en cuenta sus intereses personales o familiares. Además, deja abierta la posibilidad de múltiples formas de organización del tiempo a largo plazo ya que los límites al empleador solo se pueden observar en un ciclo de 4 semanas, pero no, por ejemplo, en ciclos consecutivos. Esto se puede notar, por solo ilustrar, en la posibilidad de no tener en cuenta la semejanza entre dos calendarios consecutivos que establecen dos últimas semanas de 45 horas semanales, y dos primeras semanas de 45 horas. Esta sola idea, define un grupo de 4 semanas donde el trabajador labora 45 horas en 4 semanas consecutivas. Por último, y como refuerzo a la facultad empresarial, todas aquellas propuestas que se aprueben, por más que se debatan y se acuerden entre las partes, son propuestas e ideadas en primera instancia por el empresario, cuestión que hará atendiendo a sus intereses económicos y las presiones que le pueda imponer el mercado.

⁵⁸Según Caamaño, Varas y Munilla está regulación introduce la jornada laboral flexible en el orden legal vigente. Asimismo, potencia el poder empresarial en la relación de trabajo al otorgarle amplias facultades de ordenación de la jornada de trabajo ordinaria que dificulta la certeza sobre la misma a partir de la posibilidad de transformación y adecuaciones según las necesidades organizativas del empresario. CAAMAÑO et al. (2023), pp. 22-30.

⁵⁹ Se reconoce que esta jornada laboral ordinaria máxima de 40 horas semanales, no se aplica actualmente, si no que forma parte de gradualidad con que se implementa la Ley N° 21561, de 2023, según lo establecen sus disposiciones transitorias.

Esta temática es aún incipiente en el contexto nacional y sin jurisprudencia judicial. Por esta razón, surge la necesidad de ubicar un punto de inflexión entre el poder empresarial y los derechos laborales al exponer límites legales precisos o informar los criterios que deben regir el acuerdo colectivo en temas de extensión máxima de jornada laboral. La propuesta adecuada deberá valorar el margen que la determinación del tiempo de trabajo encuentra cobija en el contenido esencial de derecho a la libertad de empresa y aquel que puede ser limitado sin afectar la integridad del primero.

La tercera problemática, se relaciona con la ordenación cualitativa (tiempos de trabajo dentro de la jornada) de la jornada laboral. El orden legal otorga facultades empresariales de ordenación flexible de estos tiempos en base a la naturaleza de los servicios, la jerarquía de las funciones en la empresa o las condiciones “especiales” de trabajo. La potestad directiva está autorizada para dilatar el tiempo de trabajo y configurar prestaciones de servicios personales subordinados sin limitaciones de jornada laboral.

Un ejemplo de ello, lo constituye el artículo 22, segundo párrafo, del Código del Trabajo, mediante el cual se faculta a los empleadores para determinar que trabajadores quedan exceptos de cumplir con los límites de jornada laboral que impone la ordenación legal. Esta facultad responde a un tipo de función que cumplen en la estructura empresarial. En este particular destacan Dictámenes de la Dirección del Trabajo⁶⁰ que reinterpretan el calificativo de “*fiscalización superior inmediata*” como precepto que faculta la exclusión de limitación de jornada. La fiscalización intenta extraer de esta dinámica la esfera del control, ya que podríamos entender que fiscalización significa supervisión; e inmediata significa cercanía. No obstante, la cercanía resulta un poco obsoleta en un contexto tecnológico donde se puede supervisar mediante diversos medios que, no necesariamente necesitan “*proximidad funcional*” al cargo o función excluida de jornada. Así pudo darlo, creo positivamente, a entender la Dirección del Trabajo en su Dictamen N° 84.04 de 24 de febrero de 2024. Ahora, los trabajadores sin limitación de jornada, no deben ser supervisados o controlados, mediante registros de asistencia, el control de sus tareas, la periodicidad en la revisión sobre su trabajo, por solo mencionar algunos. Es decir, no deben existir sobre ellos mecanismos que controlen el tiempo en que cumplen sus tareas.

Sin embargo, la causal de fiscalización superior inmediata se puede establecer a pesar de existir expresiones de dirección sobre el trabajo, pero no de control sobre el tiempo en que se realizan las funciones, ya que estas pueden desarrollarse con libertad y con una sujeción que recaiga sobre los resultados de trabajo. No obstante, esta causal debe aplicarse con carácter excepcional en las relaciones contractuales de trabajo, ya que pueden dar cabida a factores de vulnerabilidad a los derechos laborales. Y en esta excepcionalidad es donde la jurisprudencia nacional y la legislación adolecen de un contorno preciso que otorgue certeza y uniformidad a la cuestión. Por ello, queda como otro escenario de conflictividad que necesita redefinir límites a la potestad de dirección.

Otro ejemplo, en el uso de esta atribución, es que se aleja de los contornos de la protección laboral s formas de trabajo que no se definen como subordinadas bajo la justificación de que las actividades desarrolladas no condicionan la obligatoriedad de la fijación de un tiempo de trabajo. La figura sobre la que versa esta contradicción en la práctica chilena es el trabajador a honorarios. Este particular ha sido en varias ocasiones objeto de conflictos jurídicos sobre la base de las justificaciones que invocan los empleadores para no delimitarlos como trabajadores subordinados. Una de las argumentaciones que utilizan es que estos trabajadores a honorarios no tienen obligaciones de cumplir con un tiempo de trabajo fijo. Ello, en base a la naturaleza de las prestaciones de servicios que cumplen a pesar de reportar el tiempo efectivo trabajado.

⁶⁰ El artículo 22 segundo párrafo del Código del Trabajo faculta a los empleadores a determinar que trabajadores quedan exceptos de cumplir con los límites de jornada laboral que impone la ordenación legal. Esta facultad responde a tipo de función que cumplen en la estructura empresarial. En este particular destacan Dictámenes de la Dirección de trabajo que interpretan el contenido literal de los preceptos. Así se menciona Dictamen N° 576/8, de 1991; Dictamen N° 4341/164, de 2003. Además, Dictamen N° 84/04, de 2024, que reinterpreta a la luz de las recientes modificaciones la extensión del calificativo de “*fiscalización superior inmediata*” como precepto que faculta la exclusión de limitación de jornada.

Sobre este tema la jurisprudencia judicial ha argumentado en varias ocasiones que la fijación del tiempo de trabajo es un indicio para definir una relación de trabajo subordinada. Sin embargo, no se ha centrado en precisar la relación que puede existir entre la naturaleza de las funciones laborales y el tiempo de trabajo

La cuarta problemática, se vincula a las expresiones directivas en la fijación del horario de trabajo y el sistema de turnos. Ambas expresiones son voluntad unilateral del empleador. El sistema normativo obliga al empleador a fijar en el contrato de trabajo la duración y la distribución de la jornada⁶¹. Sin embargo, el sistema de turnos y los horarios son potestad unilateral que se regula en el Reglamento de Orden Interior⁶² sin que exista ningún mecanismo que la restrinja.

En otro orden de ideas se presentan problemáticas relativas a la especificación del tiempo de trabajo. En este punto se detectan dos cuestiones: el tiempo parcial y la ampliación del tiempo de trabajo.

En cuanto al trabajo a tiempo parcial la legislación vigente comprende varias expresiones que potencian los enunciados directivos del empleador. La primera de ellas es la ausencia de una correspondencia entre la facultad de pactar contratos a tiempo parcial y la causalidad asociada al cargo, funciones o necesidades organizativas. Evidentemente, esta potestad roza con las atribuciones organizativas propias de la estructura empresarial, no obstante, resulta propicio contener un uso excesivo de esta atribución en protección de los derechos laborales y la estabilidad de las y los trabajadores. Además, la valoración de estos límites en la sistematicidad del ordenamiento legal permite contener los apoyos jurídicos a esta manifestación directiva que se fortalece mediante la posibilidad del pacto de horas extraordinarias y la formalidad de un aviso previo de una semana. De ahí que el artículo 40 bis del Código del Trabajo amerita una observación desde la óptica de que el contrato a tiempo parcial comprende, en su esencia, una manifestación directiva que organiza el tiempo de trabajo en la empresa.

En cuanto a la ampliación del tiempo de trabajo -jornadas extraordinarias- se comprenden algunas manifestaciones del ius *variandi* que establece la norma laboral en materia de jornada de trabajo y no requieren acuerdo con las y los trabajadores. En este supuesto se aprecian los artículos 24 (ampliación para trabajadores del comercio), artículo 28 (ampliación por situaciones fortuitas), artículo 36 (cómputo de descanso semanal para trabajadores de hoteles, restaurantes, pubs, bares, discotecas y similares) y artículo 37 (distribución de jornada para faenas no exceptuadas de descanso semanal); todos del Código del Trabajo. A su vez, existe la posibilidad unilateral del empleador para modificar la distribución de la jornada de trabajo, tal como se establece en el artículo 12 inciso segundo de la legislación laboral vigente.

4. Líneas conclusivas para un debate que comienza

La finalidad del presente ensayo ha sido reflexionar sobre aquellas brechas que se observan en el ordenamiento jurídico nacional en torno a la configuración de la potestad de dirección del empleador. Los análisis al respecto permiten sostener que el sistema normativo de trabajo chileno está apoyado en una visión individualista sobre la que se construyen las facultades de organización y dirección. Estas se apoyan en una interpretación del derecho a la libertad económica, el derecho de propiedad y la ajenidad de los frutos del trabajo.

Los elementos esbozados sobre el contenido y fundamento de la potestad de dirección acreditan su lazo indisoluble con un conjunto de derechos del empleador que fomenta su poder en la organización empresarial. Por ello, se necesita, en primer lugar, valorar los espacios de actuación de esta potestad desde una visión crítica con respecto a los derechos laborales de las personas trabajadoras. Lo realizado en este trabajo, permitió colocar sobre la mesa un escenario conflictual que favorece a la empresa y sus necesidades económicas, amén de que el sistema

⁶¹ Por tanto, este contenido forma parte del acuerdo común entre las partes al incorporarse al contrato de trabajo. Asimismo, la duración y la distribución puede interpretarse contenida en el artículo 28 del Código del Trabajo.

⁶² Código del Trabajo, de 2003, artículo 154 N° 1.

normativo chileno posea un sistema de límites. Empero, se sostiene que son insuficientes para sostener estándares de resguardo que propicien nuevos equilibrios entre las facultades empresariales y los derechos en el trabajo al dejar abierta las brechas de protección identificadas.

Por ello, se necesitan nuevos límites jurídicos que funcionen como criterios reglados para enmarcar la configuración jurídica de una institución, indeterminada en su formulación y con un amplio margen de permisibilidad para el empleador. De esta manera se contribuye a redefinir las bases legales para organizar a la empresa ya que se fijan nuevos contornos legales que potencian la libertad individual de las y los trabajadores y restringen el desequilibrio de poder que genera la amplitud de la potestad de dirección. Observar y detectar límites jurídicos que soporten los derechos de cada una de las partes en la relación de trabajo, permite resguardar la libertad de los trabajadores frente a la capacidad de intervención de los empleadores y el fomento de un espacio de dominación en la empresa.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- APARICIO, JOAQUÍN Y BAYLOS, ANTONIO (1992): Autoridad y Democracia en la empresa (Madrid, Editorial Trotta).
- CAAMAÑO ROJO, EDUARDO Y VARELA FRECKENSTEIN, ANDRÉS (2022): Esquemas de Derecho Individual del Trabajo (Valencia, Tirant lo Blanch).
- CAAMAÑO ROJO, EDUARDO; MUNILLA ESPINOZA, VERÓNICA Y VARAS MARCHANT, KARLA (2023): La jornada de trabajo. Actualizado con la reforma de la Ley N° 21561 (Santiago, Der Ediciones).
- CAAMAÑO ROJO, EDUARDO (2013): Código del Trabajo (Santiago, Thomson Reuters).
- CAAMAÑO ROJO, EDUARDO (2005): “Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico”, en: Revista de Derecho (Vol. 18, N° 1) pp. 25-53.
- CONDE-PUMPIDO, MARÍA TERESA (1997): “El nuevo poder de dirección del empresario”, en: Bodas, Ricardo (Coord.), El poder de dirección del empresario (Madrid, Ibidem Ediciones), pp. 9-22.
- CRUZ VILLALÓN, JESÚS (1986): Las modificaciones de la prestación de trabajo (Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).
- FERNÁNDEZ TOLEDO, RAÚL (2019): “Configuración del poder de dirección del empleador: denominación, naturaleza jurídica, fundamento y contenido”, en: Revista de Derecho (N° 245) pp. 51-97.
- GAMONAL CONTRERAS, SERGIO Y GUIDI MOGGIA, CATERINA (2015): Manual del Contrato de Trabajo, 4^a edición, revisada y aumentada (Santiago, Thomson Reuters).
- GRISOLIA, JULIO (2016): Manual de Derecho Laboral, 7^a edición actualizada y revisada (Buenos Aires, Editorial Abeledo Perrot).
- GUERRERO BECAR, JOSÉ LUIS (2018): La Constitución Económica Chilena (Santiago, Der Ediciones).
- GUERRERO TAPIA, FRANCISCO Y DOMÍNGUEZ, CARMEN E. (2014): “Modificación de condiciones de trabajo en Chile”, en: Ius Labor (N° 3), pp. 1-9.
- HEPPEL, BOB (2014): La formación histórica del Derecho del Trabajo en Europa (Madrid, Ministerio del Trabajo y Previsión Social).
- HERNÁNDEZ, LUPO (1997): “El poder de dirección del empleador”, en: de Buen, Néstor (Coord.), Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Ciudad de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas), pp. 405-420.

HUMERES NOGUER, HÉCTOR (2015): Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Derecho Individual del Trabajo y Procedimiento Laboral, 19^a edición ampliada y actualizada (Santiago, Editorial Jurídica de Chile), tomo I.

IRURETA URIARTE, PEDRO (2013): “El núcleo laboral del derecho fundamental a la libertad de empresa”, en: *Estudios Constitucionales* (Año 12, N° 2). pp. 369-424.

IRURETA URIARTE, PEDRO (2006): Constitución y Orden Público Laboral. Un análisis del artículo 19 N° 16 de la Constitución Chilena (Santiago, Universidad Alberto Hurtado).

IRURETA URIARTE, PEDRO (2023): Derecho del Trabajo chileno. Derecho Individual (Valencia, Tirant lo Blanch).

KAHN-FREUND, OTTO (2019): Trabajo y Derecho (Madrid, Editorial Comares).

LANATA FUENZALIDA, GABRIELA (2006): Manual de Contrato de trabajo (Santiago, Lexis Nexis).

LIZAMA PORTAL, LUIS Y LIZAMA CASTRO, DIEGO (2019): Manual de Derecho individual del Trabajo (Santiago, Der Ediciones).

LUCAS, ANTONIO (2002): Sociología de la empresa, 5^a edición ampliada (Madrid, Ibérico Europea de Ediciones).

MACCHIAVELLO, GUIDO (1989): Derecho del Trabajo (Santiago, Editorial Metropolitana), tomo I.

MARTIN, ANTONIO (1983): “El ordenamiento laboral en la jurisprudencia del tribunal constitucional”, en: *Revista de Política Social* (N° 137) pp. 105-167.

MONTOYA MELGAR, ALFREDO (1997): Derecho y Trabajo (Madrid, Editorial Civitas).

MONTOYA MELGAR, ALFREDO (2000): “El poder de dirección del empresario”, en: *Revista Española de Derecho del Trabajo* (N° 100) pp. 575-596.

MONTOYA MELGAR, ALFREDO (2004): “El poder de dirección el empresario en las estructuras empresariales complejas”, en: *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* (N° 28). pp. 135-145.

MONTOYA MELGAR, ALFREDO (2014): Derecho del Trabajo, edición 35^a (Madrid, Editorial Tecnos).

PALOMEQUE LOPEZ, CARLOS MANUEL (2011): Derecho del Trabajo e Ideología. Medio siglo de formación ideológica del Derecho del Trabajo en España (1873-1923), 7^a edición revisada (Madrid, Editorial Tecnos).

PIÑERA, JOSÉ (1990): La Revolución Laboral en Chile, 3^a edición (Santiago, Editorial Zig-Zag).

PLÁ RODRÍGUEZ, AMÉRICO (1978): Derecho del Trabajo (Montevideo, Acali Editorial), tomo I, volumen II.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, MIGUEL (1966): “La dependencia y la extensión del ámbito del Derecho del Trabajo”, en: *Revista de Política Social* (N° 71). pp. 147-167.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, MIGUEL (2005): “Poder de dirección y derecho contractual”, en: Escudero, Eduardo (Coord.), *El poder de dirección del empresario: nuevas perspectivas* (Madrid, Editorial La Ley).

ROJAS MIÑO, IRENE (2015): Derecho del Trabajo. Derecho Individual del Trabajo (Santiago, Thomson Reuters).

ROMÁN, MARÍA DOLORES (1992): Poder de dirección y contrato de trabajo (Valladolid, Ediciones Grapheus).

SALA, TOMÁS (2023): Derecho de las Relaciones Laborales (Madrid, Editorial Thomson Reuters).

SENNETT, RICHARD (2005): *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, 8^a edición (Barcelona, Anagrama).

SINZHEIMER, HUGO (1984): *Crisis Económica y Derecho del Trabajo. Cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del Derecho del Trabajo* (Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

SUPIOT, ALAIN (2008): *El Derecho del Trabajo* (Buenos Aires, Heliasta SRL).

THAYER ARTEAGA, WILLIAN Y NOVOA FUENZALIDA, PATRICIO (2015): *Manual de Derecho del Trabajo (Individual)*, 5^a edición (Santiago, Editorial Jurídica de Chile), tomo III.

UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS (2023): *Nuevo Derecho del Trabajo. Claves de Acceso* (Valencia, Editorial Tirant lo Blanch).

UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS (2005): “La subordinación jurídica y los desafíos del nuevo mundo del trabajo”, en: *Revista Gaceta Laboral* (Vol. 11. N° 1), pp. 23-50.

WEBER, MAX (2002): *Economía y sociedad*, 2^a edición en español de la 4^a alemana, 2^a reimpresión (Ciudad de México, Fondo de Cultura Económica).

JURISPRUDENCIA CITADA

Sindicato de Trabajadores de la Empresa Central Aseo y Mantención Limitada con Empresa Central Aseo y Mantención Limitada o Central de Restaurantes Aramark Limitada (2008): Corte Suprema 30 de diciembre de 2008 (recurso de casación de fondo), Rol N° 6706, en: Portal de Jurisprudencia.

Margarita de las Mercedes Ubilla Cabello con Mario Nelson López Lazo (2012): Corte de Apelaciones de Talca 17 de julio de 2012 (recurso de nulidad), Rol N° 77, en: Portal de Jurisprudencia.

Rendic Hermanos S.A con Inspección Comunal de Trabajo de Puerto Vargas (2023): Corte de Apelaciones de Puerto Montt 6 de diciembre de 2023 (recurso de nulidad), Rol N° 31, en: Portal de Jurisprudencia.

Rendic Hermanos S.A con Inspección Comunal del Trabajo de Quellón e Inspección Comunal del Trabajo de Castro (2023): Corte de Apelaciones de Puerto Montt 6 de diciembre de 2023 (recurso de nulidad), Rol N° 375, en: Portal de Jurisprudencia.

NORMAS JURÍDICAS CITADAS

Constitución Política De La República De Chile. Diario Oficial, 22 de septiembre de 2005.

Código Del Trabajo. Diario Oficial, 16 de enero de 2003.

Ley N° 16.744, Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Diario Oficial, 1 de febrero de 1968.

Ley N° 21561, Modifica el Código del Trabajo con el objetivo de reducir la jornada de laboral. Diario Oficial, 23 de abril de 2023.

Decreto Supremo N° 40, Reglamento sobre Prevención de riesgos profesionales, Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Diario Oficial, 7 de marzo de 1969.

Dictamen Ordinario N° 2790/133, Se pronuncia sobre legalidad de las cláusulas 2^a, 4^a, 5^a, 6^a, 10^a, 11^a y 12^a del contrato individual de trabajo celebrado entre la empresa Servicios Prosegur Ltda. y sus trabajadores. Dirección del Trabajo, 5 de mayo de 1995.

Dictamen Ordinario N° 136/07. Dirección del Trabajo, 8 de enero de 1996.

Dictamen Ordinario N° 2302/129. Dirección del Trabajo, 3 de mayo de 1999.

Dictamen Ordinario N° 1162/52, Fija sentido y alcance de la expresión “ciudad de Santiago”, para los efectos previstos en el artículo 12 del Código del Trabajo. Dirección del Trabajo, 26 de marzo de 2001.

Dictamen Ordinario N° 470/70. Dirección del Trabajo, 18 de abril de 2001.

Dictamen Ordinario N° 2702. Dirección del Trabajo, 10 de julio de 2003.

Dictamen Ordinario N° 4341/164. Dirección del Trabajo, 20 de octubre de 2003.

Dictamen Ordinario N° 4428/173. Dirección del Trabajo, 22 de octubre de 2003.

Dictamen Ordinario N° 5316/204. Dirección del Trabajo, 21 de diciembre de 2004.

Dictamen Ordinario N° 3012/56. Dirección del Trabajo, 17 de julio de 2008.

Dictamen Ordinario N° 3416/049. Dirección del Trabajo, 28 de agosto de 2009.

Dictamen Ordinario N° 4793, La cláusula primera del contrato de trabajo suscrito entre don Hugo Patricio Ahumada Callejas y su empleadora Tecnet S.A., relativa a la naturaleza de los servicios y el lugar de prestación de los mismos, no se ajusta a derecho. Dirección del Trabajo, 2 de diciembre de 2014.

Dictamen Ordinario N° 2703/42. Dirección del Trabajo, 19 de mayo de 2016.

Dictamen Ordinario N° 1577, Da respuesta a presentación que indica, respecto al sentido y alcance de la expresión “Ciudad de Santiago”, del artículo 12 del Código del Trabajo. Dirección del Trabajo, 10 de abril de 2017.

Dictamen Ordinario N° 1742, Atiende presentación relativa a los alcances de día feriado regional respecto de los trabajadores que indica. Dirección del Trabajo, 6 de abril de 2018.

Dictamen Ordinario N° 294, Para determinar el ciclo de marcate de los trabajadores indicados, respecto al tiempo destinado a las actividades de cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal del trabajador, se debe considerar lo establecido en la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo. Dirección del Trabajo, 15 de enero de 2021.

Dictamen Ordinario N° 1722, No se ajusta a derecho el cargo denominado “Operador de tienda”, conforme al contenido expuesto en el presente informe, al no otorgar un mínimo de certeza a los trabajadores acerca de las labores a realizar en los supermercados, Dirección del Trabajo, 25 de junio de 2021.

Dictamen Ordinario N° 503, No se ajusta a derecho el cargo denominado “Operador de tienda”, conforme al contenido expuesto en el presente informe, al no otorgar un mínimo de certeza a los trabajadores acerca de las labores a realizar en los supermercados. Dirección del Trabajo, 30 de marzo de 2022.

Dictamen Ordinario N° 308. Dirección del Trabajo, 3 de marzo de 2023.

Dictamen Ordinario N° 81/2, Informa respecto al contenido y entrada en vigencia de la Ley N°21.561, que modifica el código del trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, publicada en el Diario Oficial con fecha 26.04.2023. Dirección del Trabajo, 1 de febrero de 2024.

Dictamen Ordinario N° 82/3, Fija el sentido y alcance del artículo 22 bis del Código del Trabajo incorporado por la Ley N° 21.561, publicada en el Diario Oficial, con fecha 26.04.2023, en lo que respecta a la participación que corresponde a los sindicatos en relación con los pactos sobre distribución de la jornada de trabajo prevista en el inciso primero del artículo 22 del mismo Código, sobre la base de un promedio semanal de cuarenta horas en un ciclo de hasta cuatro semanas y acerca de los acuerdos que pueden suscribirse por las aludidas organizaciones sindicales respecto

de sus afiliados con el objeto de ampliar el tope semanal establecido igualmente en el inciso primero de la norma del artículo 22 en referencia. Dirección del Trabajo, 1 de febrero de 2024.

Dictamen Ordinario N° 84/4. Dirección del Trabajo, 6 de febrero de 2024.

Dictamen Ordinario N° 199/05. Dirección del Trabajo, 28 de marzo de 2024

Dictamen Ordinario N° 213/07, Fija doctrina. Dirección del Trabajo, 5 de abril de 2024.

Dictamen Ordinario N° 235/8, Aclara la fórmula específica que debe utilizar el empleador para realizar la adecuación de la jornada diaria de trabajo con la finalidad de obtener su reducción semanal, en caso de no existir acuerdo con las y los trabajadores o las organizaciones sindicales, en virtud de lo establecido en los artículo primero y tercero transitorio de la Ley N°21.561, los que fijan una regla de gradualidad y proporcionalidad, respectivamente, en los términos del presente informe. Dirección del Trabajo, 18 de abril de 2024.