Revista Ius et Praxis
Talca, Chile, 2026
Artículo de Investigación
Fecha de recepción: 2026-03-03; fecha de aceptación: 2026-07-29
DOI: 10.4067/S0718-00122026000200025

Más allá de la ''ley de 40 horas'': una aproximación histórico-jurídica a la jornada de trabajo en Chile desde su antecedente legal indiano[*]

Beyond the ''40 hours law'': A historical-legal approach to the workday in Chile from its colonial legal antecedent

Olivares-Jatib, Oscar[**]
Universidad Autónoma de Chile

Pérez-Godoy, Fernando[***]
Universidad Autónoma de Chile

Resumen

Con ocasión de la reducción de la jornada de trabajo tras la promulgación de la Ley N° 21561 en 2023, el presente artículo invita a reflexionar sobre algunos aspectos de la historia del derecho del trabajo en Chile. Tras sintetizar el camino hacia el concepto vigente de jornada laboral, nos detendremos en sus antecedentes modernos y coloniales, así como en las distintas formas de regulación laboral que se fueron gestando en diversos contextos socioeconómicos. De esta forma, el estudio busca llenar un vacío de investigación respecto a la evolución de la jornada de trabajo, desde las primeras regulaciones de la jornada laboral aparecidas en Chile en el siglo XVI hasta la época de la codificación del siglo XX. Se concluye que la contextualización histórico-jurídica de la legislación laboral permite repensar la conflictividad que acompaña a los cambios sustanciales en nuevas formas de entender el trabajo, la correspondiente implementación legal de normas tuitivas y las resistencias particulares de grupos de poder.

Palabras clave

Jornada laboral; Código del Trabajo; Derecho Indiano.

Abstract

Considering the reduction of workday following the enactment of Law No. 21561 in 2023, this article invites reflection on certain aspects of the history of labor law in Chile. After summarizing the path toward the current concept of workday, we will examine its modern and colonial antecedents, as well as the various forms of labor regulation that developed in diverse socioeconomic contexts. In this way, the study seeks to fill a research gap regarding the evolution of workday regimes, from the first regulations on workday in Chile in the 16th century to the codification of labor law in the 20th century. It concludes that this historical and legal contextualization of labor legislation allows us to rethink the conflicts that accompany substantial changes in the understanding of work, the corresponding legal implementation of protective norms, and the resistance of power groups.

Key words

Workday; Labor Code; Colonial law.

[*] Los autores declaran sus contribuciones al presente artículo de investigación, utilizando la taxonomía CRediT:
Conceptualización: Oscar Olivares (60%), Fernando Pérez (40%); investigación: Oscar Olivares (50%), Fernando Pérez (50%); redacción - borrador original: Oscar Olivares (60%), Fernando Pérez (40%); redacción - revisión y edición: Oscar Olivares (50%), Fernando Pérez (50%); administración de proyecto: Oscar Olivares (60%), Fernando Pérez (40%).

[**] Doctor en Derecho, Universidad de Los Andes, Chile. Profesor de Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho, Universidad Autónoma de Chile, Santiago, Chile. Correo electrónico: oscar.olivares@uautonoma.cl; ORCID: https://orcid.org/0009-0000-1828-138X.

[***] Doctor phil. Johannes Gutenberg-Universidad de Mainz, Alemania. Profesor de Historia del Derecho, Facultad de Derecho, Universidad Autónoma de Chile, Santiago, Chile. Investigador responsable Proyecto ANID/FONDECY/Regular 1261720. Correo electrónico: fernando.perez@uatonoma.cl ORCID: https://orcid.org/0000-0002-1930-7411.

Introducción

Uno de los principales avances en materia laboral de la presente década en Chile es la reciente reducción de la jornada ordinaria de trabajo. Y es que, en forma paulatina y progresiva, la jornada de trabajo ha sido objeto de limitaciones legales a lo largo del tiempo, siendo rebajada por última vez por medio de la ley N° 21.561, publicada el 26 de abril del año 2023, que estableció una jornada ordinaria semanal de 40 horas[1]. Es tal la importancia de esta reforma legal en la historia del derecho del trabajo en Chile que, incluso en los recientes debates presidenciales, fue tema de acaloradas discusiones entre los candidatos al ejecutivo[2].

Desde la legislación social, el derecho del trabajo intenta conciliar la vida familiar del empleado con el tiempo dedicado al cumplimiento de su prestación de servicios, para así otorgar una efectiva protección a su persona. Como toda norma jurídica, la legislación laboral tiene numerosos episodios y antecedentes de larguísima data desperdiciados en el pasado. Motivados por la actualidad del tema, en este artículo quisiéramos tapar un vacío de investigación con respecto a la evolución histórica jurídica de la jornada laboral en Chile, incluyendo sus antecedentes coloniales con la regulación legal castellana del trabajo indígena.

Advertimos que no es intención de este artículo caer en analogías anacrónicas cruzando puentes entre el Chile temprano colonial y la situación actual en el ámbito de la regulación laboral. Más bien, la presente investigación invita a reflexionar sobre la historia del derecho del trabajo en Chile, específicamente sobre la evolución de una de las estipulaciones mínimas del contrato de trabajo como es la jornada laboral. Creemos que todo concepto de jornada de trabajo responde a principios, valores y relatos posibles de contextualizar. En consecuencia, una mirada al pasado permite entender cómo se va gestando una conciencia y preocupación social determinada que luego se traducirán en normas jurídicas protectoras. Sea en periodo colonial o a lo largo de la evolución del derecho patrio, el objetivo es finalmente entender el proceso que lleva al legislador a replantear los criterios por los cuales se regula, corrige o regulariza una determinada relación laboral.

Si bien no es posible en este artículo, ni tampoco es su intención, abarcar una historia general de la jornada laboral en Chile[3], la investigación histórica del derecho del trabajo tiende a estar concentrada en el periodo que abarca el fin del siglo XIX y los inicios del siglo XX, precisamente con la aparición de la OIT tras la firma del Tratado de Versalles y la universalización de una primera institucionalización laboral[4]. En este periodo, marcado por transformaciones en el sistema capitalista mundial producto de la industrialización y la concentración del capital, es que se sientan las bases de la moderna legislación social[5]. En un entramado de intereses económicos e ideológico-políticos[6], el fin protector del Estado romperá con la indiferencia ante la llamada cuestión social dejando ver la insuficiencia de las reglas y principios propios del derecho civil -igualdad jurídica de las partes contratantes y principio de la autonomía de la voluntad, entre otros-, que hasta entonces regulaban las relaciones de trabajo[7].

Otra línea de investigación extiende su mirada más allá de época republicana - liberal y de los conflictos sociales producidos por la protoindustrialización y la división del trabajo. Como veremos, desde una parte importante de la historiografía jurídica nacional e internacional, la historia del derecho del trabajo bien puede extenderse a época del llamado *derecho indiano*[8]. Para Thayer, entre otros especialistas, durante la temprano modernidad hispana, y, a partir de los principios y reglas establecidas en las mismas bulas papales para el descubrimiento del Nuevo Mundo, se fueron desarrollando elementos del futuro derecho laboral. Específicamente, estos

[1] Ley N° 21.561, de 2023.
[2] MORA (2025).
[3] HUMERES (2014), pp. 167-179.
[4] FERRERAS (2022).
[5] GONZÁLEZ -POSADA (1996), pp. 30-38.
[6] Para el caso chileno tanto en OIT como CTL, véase YÁNEZ (2016); YÁÑEZ (2008); YÁÑEZ (2000); HERRERA (2022).
[7] CAAMAÑO (2005), pp. 28-30. Álvarez y Poblete acusan a la escuela individualista clásica de Courcelle-Seneuil por los retrasos en la legislación protectora del trabajador en Chile. ÁLVAREZ Y POBLETE (1924), p. 11.
[8] Sobre el concepto de *derecho indiano* véase actualmente DUVE Y EGIO (2022), pp. 28-30.

elementos serían el reconocimiento por parte de la Corona de Castilla de un sector laboral que, dada su *inferioridad cultural*, requería la dictación de una legislación tuitiva al verse enfrentada al constante incumplimiento de obligaciones por parte de los encomenderos hispanos. Sumado a ello, la intervención constante de la autoridad civil y eclesiástica en la inspección y sanción de cualquier infracción refleja la dimensión moral y religiosa de la política de protección indígena americana[9].

Para Chamocho, los desafíos normativos del Nuevo Mundo dieron paso a un verdadero laboratorio jurídico en el que se formularán normas sociales garantistas para comunidades indígenas en pleno siglo XVI [10]. Así, gracias a una protección multinivel de los naturales, de la que carecía cualquier otro imperio en la modernidad[11], el estado jurisdiccional hispano puso en marcha una proto legislación laboral para resolver la conflictividad producida alrededor del fenómeno del trabajo. Eyzaguirre, por su parte, explica que la legislación castellano-indiana reglamentó minuciosamente el contrato de trabajo, conocido como *asientos de trabajo*, entre españoles, mestizos, indios y negros, así como también elaboró un sistema de previsión social[12], y de paso también la jornada laboral -minera- que en la época recibía el nombre de *demora*.

No obstante, surge la pregunta lógica de si podríamos hablar de *jornada de trabajo* en un contexto colonial chileno en que una de las partes -indígena- no es libre de contratar por su declarada incapacidad legal, en que de *facto et iure* está sometido a una condición cercana a la esclavitud, y en que se desconoce la noción subjetiva de derechos y garantías laborales consagrados a su favor. Más allá de la conceptualización propia del naciente derecho laboral decimonónico, y su posterior conformación como parte autónoma de la ciencia jurídica occidental, ¿existe un verdadero quiebre en la historia del derecho del trabajo entre las *épocas* de derecho indiano y codificación del derecho?, ¿no responde más bien esta periodificación ius-historiográfica a un criterio estado-céntrico y legalista moderno que limita la comprensión del fenómeno normativo?

En síntesis, a continuación, nos preguntaremos qué define el concepto de jornada de trabajo tanto en época de *derecho indiano* en el caso del Reino de Chile, como en su versión contemporánea bajo la legislación nacional, y cuál era efectivamente el espíritu de tal legislación en cada uno de los contextos mencionados. Para ello, y a modo de contraste, primero bosquejaremos la jornada de trabajo correspondiente al proceso de codificación en la materia. En apartados sucesivos nos detendremos en los rasgos modernos y coloniales de la jornada laboral, para luego pasar al análisis de las regulaciones indiano-castellanas propiamente tales, y concluir con un balance de su aplicación a la luz de su análisis contextual.

1. Conceptualizando la jornada de trabajo

El derecho del trabajo arranca del presupuesto de que el empleador, atendida su superioridad económica, impone unilateralmente los términos que rigen a la prestación laboral (salario, tiempo y lugar)[13]. Para evitar arbitrariedad de su parte en la fijación de las condiciones de trabajo, las diferentes legislaciones modernas establecen una serie de garantías en favor de los trabajadores que aseguran condiciones justas de empleo. Estas garantías o medidas tuitivas expresan derechos mínimos irrenunciables de carácter imperativo que obligan a los contratantes a cumplir con sus obligaciones[14]. Es de notar, que el simple hecho de que el trabajador preste un servicio personal en forma subordinada refuerza el fin garantista de la legislación laboral[15]. En este contexto, la jornada de trabajo expresa una medida tuitiva que

[9] *THAYER* (1989), p. 764.
[10] CHAMOCHO (2020).
[11] KOSKENNIEMI (2021), pp. 254-257.
[12] EYZAGUIRRE (2018), pp. 175-177.
[13] ALONSO (1974), p. 90; ACKERMAN et al. (2018), p. 253.
[14] ERMIDA Y HERNÁNDEZ (2002), pp. 71-72.
[15] La característica fundamental y determinante de toda relación laboral es la de subordinación entre el empleado y empleador al ejercer el primero funciones propias del cargo. ŢOP Y ENACHE, p. 165; GONZÁLEZ et al. (2001), p. 288; MOLERO (2017), p. 115. Así, la subordinación expresa el sometimiento del trabajador a una organización jerarquizada, por la que el titular -empleador- satisface sus

restringe el tiempo dedicado al cumplimiento de la prestación de actividades, obligando al trabajador a permanecer en su puesto y a obedecer al empleador solamente durante una cantidad de horas prefijadas[16]. Este espacio de tiempo forma parte del deber genérico de trabajar y representa una condición laboral regulada normativamente[17].

Así, el Código del Trabajo (CdT) define a la jornada de trabajo en su artículo 21 inciso 1° como *"el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato"*. Asimismo, dicho cuerpo legal considera en su artículo 21 inciso 2° como jornada de trabajo *"el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables"*. Siguiendo a Thayer y a Novoa, la definición citada está inspirada en el artículo 2º del Convenio Internacional del Trabajo Nº 30 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), para el cual *"la expresión horas de trabajo significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador"*[18].

Por otra parte, la jornada de trabajo está regulada en el art. 22 del CdT en lo respectivo a su duración, la cual *"no podrá exceder de cuarenta horas semanales y su distribución se podrá efectuar en cada semana calendario o sobre la base de promedios semanales"* en lapsos de hasta cuatro semanas, con los límites y requisitos señalados en la ley. Además de regularse el número de horas dedicadas a la prestación laboral, la legislación establece aquellos períodos de tiempo en que el trabajador queda liberado de aquélla[19]. Es decir, el tiempo que el trabajador tiene derecho a descansar[20]. La necesidad de que el trabajador disponga de un tiempo de ocio (de no-trabajo) se traduce no solo en la limitación de la jornada laboral, sino también en la fijación de unos períodos de descanso semanal y anual[21].

Ahora bien, con el objeto de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva, en el sentido de que el dependiente conozca previamente los días y horas en que le corresponde prestar los servicios convenidos, el legislador dispuso que la duración y la distribución de la jornada es cláusula obligatoria del contrato de trabajo[22]. Las partes contratantes tienen la obligación de especificar la jornada laboral semanal efectiva, los horarios de inicio y término de la actividad diaria, así como el período de colación. Consecuentemente, el tiempo de trabajo constituye una estipulación mínima del contrato individual, cuya modificación unilateral por parte del empleador se encuentra proscrita[23].

2. Rasgos de la jornada laboral moderna

En los inicios del siglo XX, los términos de la prestación laboral estaban desregulados legalmente, quedando entregada su determinación a la libre iniciativa de los contratantes, lo que implicó que el proletariado tuviera que cumplir con turnos sumamente extensos que excedían las 16 horas diarias, todo ello a cambio de un misero salario[24]. Las condiciones que regulaban el cumplimiento de la prestación de servicios se sujetan a las categorías propias del

propios intereses y mantiene la decisión última sobre el trabajador. Es decir, la subordinación comprende un particular modo de estar a disposición del empleador, quien decidirá *cuándo*, *dónde*, y *cómo* deben realizarse las labores. IRURETA (2014), p. 268; WALKER (2003), pp. 262-263.

[16] LIZAMA Y LIZAMA (2019), p. 129.

[17] IRURETA (2023) p. 403; DIÉGUEZ (1995), p. 454.

[18] La definición legal fue innovación del D.L. N° 2.200. El Código de 1931 no la consultaba. Pero ante la ausencia de normas positivas, la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo había concluido en análogo concepto. Un antecedente legislativo del concepto de jornada pasiva de trabajo puede encontrarse en la Ley N° 16.581, en su artículo inicial, sobre jornada *"de lámpara a lámpara"* para los trabajadores del carbón, la que debía contarse *"desde que el trabajador recibe su lámpara hasta que la devuelve en la lampería de la superficie"*.

[19] MARTÍN et al. (2019), p. 621.

[20] MARTÍNEZ et al. (2004), p. 193.

[21] MONTOYA (2008), p. 349.

[22] GAMONAL Y GUIDI (2010), p. 78.

[23] GRISOLÍA (2022), p. 252.

[24] OLIVARES (2007), p. 287.

derecho civil, las cuales se basaban en la lógica de la igualdad contractual y el mismo poder negociador de las partes, nada más ajeno a la realidad[25].

El contexto político y social de la cuestión obrera demandaba una legislación especial que tuviera en especial consideración la falta de poder económico del obrero, siendo indispensable el establecimiento de condiciones contractuales mínimas a su favor, para así contrarrestar la desigualdad negocial[26]. Un proyecto de ley de Malaquías Concha en 1901 data como el primer intento -fracasado- de remediar tal situación[27]. Como se sabe, la respuesta del Estado consistió en la dictación de un conjunto de leyes dirigidas a solucionar la problemática que aquejaba a la clase obrera de la época, destacando dentro de éstas la Ley de la silla de 1904, la Ley sobre habitaciones obreras de 1906 y la Ley de descanso dominical de 1907[28]. Con todo, estas iniciativas legales resultarán insuficientes para asegurar condiciones más justas de trabajo, haciendo indispensable un estatuto jurídico que normara el contenido prestacional de la relación contractual.

En lo que respecta a la jornada de trabajo, la solución provino de dos leyes sociales, la Ley N° 4.053 de 1924, y la Ley N° 4.059 de 1924. La primera de estas normativas disponía que *"la duración del trabajo ordinario efectivo de cada obrero, de uno u otro sexo, no podrá exceder de ocho horas por día o de cuarenta y ocho horas por semana"*[29]. Por su parte, el segundo cuerpo legal señalaba que *"la duración del trabajo de los empleados será hasta de cuarenta y ocho horas semanales, que se distribuirán en jornadas hasta de doce horas"*[30]. Esta legislación buscaba evitar que el trabajador se viera expuesto a jornadas excesivas que implicaran un riesgo para su integridad física, como, asimismo, promover la conciliación de la actividad laboral con la vida personal y familiar del trabajador[31]. Si bien la mayoría de los autores consideran que, aunque imperfecta y llena de vacíos, esta regulación constituyó un avance significativo para la época[32].

El Código del Trabajo de 1931 recogerá la precitada regulación, limitando el tiempo de trabajo de acuerdo con la clase de trabajo desempeñada[33]. A diferencia de los años anteriores, ahora se cuenta con estatuto especial, foral y protector sistematizado en el código que regula la relación contractual entre empleadores y trabajadores, estableciendo la irrenunciabilidad de las condiciones mínimas que envuelven a la prestación de servicios[34]. En el caso de los obreros, el código señalaba expresamente en el artículo 6 numeral 7° que *"el contrato de trabajo debía contener, entre otras menciones, la duración y división de la jornada de trabajo''*. El artículo 24 de esa normativa limitaba *"la duración del trabajo ordinario efectivo de cada obrero de uno u otro sexo a un máximo de ocho horas por día o de cuarenta y ocho horas por semana''*. De todas maneras, dicha regulación admitía en el artículo 27 la posibilidad de que se excediera la jornada ordinaria, pero *"sólo en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena"*.

En el caso de los empleados particulares, en su artículo 120 numeral 6°, el código establecía dentro de las menciones del contrato de trabajo *"la naturaleza del empleo, clase de*

[25] UGARTE (2011), pp. 23 y ss. LANATA (2016), p. 75.

[26] GREZ (1997), p 110; RAMÍREZ (1956), p. 247; YÁÑEZ (2003), p. 333; ERBETA (2017), p. 20; WALKER (1965), p. 54; THAYER (1989), p. 765.

[27] *"Los mayores de 12 años y menores de 16 podían ser empleados en la industria a cambio que su jornada de trabajo no durara más de 8 horas, no trabajaran de noche, ni los domingos y festivos''*. YÁNEZ (2000), p. 322.

[28] Para un mayor estudio de esta regulación en el contexto de la cuestión social, MILLÁN (2016), pp. 274-275.

[29] Ley N° 4.053, de 1924, artículo 11. La norma citada añadía a continuación que *''esta disposición no es aplicable a las personas que ocupan un puesto de vigilancia, de dirección o de confianza. Previo acuerdo celebrado entre el patrón y los obreros de una empresa industrial, se podrá establecer el descanso de un media día en la semana; en este caso, podrá excederse el límite de las ocho horas en el resto de los días de la semana, hasta enterar, el total de cuarenta y ocho horas semanales"*.

[30] Ley N° 4.059, de 1924. El artículo añadía: *"en casos extraordinarios, y a petición escrita, del patrón o del empleado, podrá extenderse hasta cincuenta y seis horas semanales, debiendo el patrón abonar a los empleados por el trabajo extraordinario, un aumento proporcional de los emolumentos con un cincuenta por ciento de recargo"*.

[31] WALKER (1984), p. 96.

[32] LIZAMA (2011), p. 116.

[33] THAYER (1989), p. 769.

[34] LIZAMA (2011), pp. 109-110. Sobre el proceso de descodificación en caso del contrato de arrendamiento, véase GUZMÁN (1993).

trabajo, lugar donde se desempeñará y distribución de las horas diarias de labor"[35]. Complementado aquello, el artículo 125 establecía que el tiempo de trabajo se dividiría en horas ordinarias y extraordinarias, no pudiendo exceder las primeras de 48 horas efectivas semanales. Luego, en el artículo 128 se ordenaba que los máximos semanales fuesen distribuidos en seis días, excluyendo el domingo[36]. De modo similar a los obreros, en concordancia con el artículo 126: *"el máximo de 48 podía elevarse, hasta 56 para los empleados de empresas de telégrafos, teléfonos, luz, agua, teatros, tranvías y de otras actividades análogas, cuando el movimiento diario sea notoriamente escaso, a juicio de la Inspección General del Trabajo, y los empleados deban mantenerse constantemente a disposición del público"*. Así, la jornada de trabajo aparecía estrechamente vinculada a la clase de labor desarrollada por el empleado particular[37].

Como puede apreciarse, la cantidad máxima de horas asociadas a la jornada, tanto para obreros como para empleados, no podía exceder de 48 horas semanales, siendo habitual que los contratos de trabajo fijarán siempre dicha duración. En un balance sobre la materia, Rojas sostenía en 1999 que la jornada de 48 horas seguía pautas del derecho internacional del trabajo y el principio de progresión, pero desde fines de los años 30 del siglo XX, la reducción progresiva de la jornada de trabajo quedó truncada. El Plan Laboral de 1979, por ejemplo, planteó una tendencia agresiva, aumentando la jornada mediante la introducción de supuestos de excepción a la jornada ordinaria, entre otras medidas regresivas[38].

La duración máxima del tiempo de trabajo no experimentará reducción hasta la dictación de la Ley N° 19.759, publicada el 05 de octubre del año 2001 y que entró en vigencia, por disposición del artículo 19 transitorio, el 1 de enero del año 2005[39]. Dicha reforma legal buscaba, entre sus principales objetivos, la modernización del mundo laboral, la creación de nuevos empleos y erradicar toda forma de discriminación, promoviendo el pleno respeto y el diálogo entre las partes sociales para así fortalecer la economía[40]. En lo que respecta a la limitación de la jornada de trabajo, la Ley N° 19.759 modificó el artículo 22 inciso 1° del Código del Trabajo de 1987, disponiendo que *"la duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales"*[41]. De igual manera, se limita la cantidad de horas de trabajo a 10 diarias[42]. Adicionalmente, esta reforma legal incorpora al derecho chileno la figura del contrato a tiempo parcial, de un máximo de 30 horas semanales. Bajo este régimen, se permite pactar horas extraordinarias de trabajo a la semana con un máximo de dos por día y se establece que la jornada diaria debe ser continua, sin que medie interrupción alguna que no sea para colación, la que no podrá ser inferior a media hora ni superior a una hora[43].

La última modificación a la jornada laboral proviene de la reciente ley N° 21.561, publicada el 26 de abril del año 2023, que la redujo a 40 horas semanales. En palabras de sus ideólogos *"en las grandes ciudades, la jornada de trabajo de un máximo de 45 horas semanales no permite a los trabajadores desarrollar una vida familiar o disponer de tiempo libre para educarse o entretenerse de una manera que no implique someterse a la precariedad del descanso y a las*

[35] En la doctrina y jurisprudencia de la época se entendía que era de sumo interés determinar la clase de funciones que desarrollaría el empleado y las horas dedicas a las mismas, para así evitar futuras dificultades. TAPIA et al. (1939) p. 123; GAETE (1967), p. 48.

[36] La segunda parte del citado artículo 128 del CdT establecía: *''Las horas ordinarias se distribuirán en jornadas de ocho horas y de nueve horas y veinte minutos, en su caso. El empleador, de acuerdo con los empleados, podrá modificar esta distribución aumentándola en unos días y disminuyéndola en otros, sin sobrepasar el máximo semanal señalado ni exceder la jornada en más de una hora, o de 40 minutos, en su caso"*.

[37] Revísese los Ordinarios de la Dirección General del Trabajo, N°. 7.671, de 27 agosto de 1937; N° 10.569, de 22 de diciembre de 1935; y N° 11.288, de 1 diciembre de 1949.

[38] ROJAS (1999*),* pp. 96-97.

[39] Ley N° 19.759, de 2001. El CdT se modifica respecto a modalidades de contratación, derecho de sindicación y derechos fundamentales del trabajador.

[40] BCN (s.f.a).

[41] Para un mayor estudio de las modificaciones introducidas por dicha regulación, HUMERES (2009), p. 24. La mencionada rebaja a 45 horas semanales no era parte del Mensaje del Ejecutivo que dio origen a la Ley N° 19.759. Más bien, fue incorporada por indicación parlamentaria durante el primer trámite constitucional en el Senado según consta en el Boletín de Indicaciones de 9 de mayo de 2001. BCN (s.f.a).

[42] Consecuencias de tal limitación en la creación de nuevos puestos de trabajo, MARTÍNEZ et al. (2004), p. 198.

[43] BCN (s.f.a).

variadas formas de embrutecimiento que rigen la vida actual"[44]. Como es conocido, tras la publicación de esta ley, la jornada laboral se reducirá gradualmente a 44 horas al primer año, 42 horas al tercer y finalmente a 40 al quinto año.

3. Rasgos de la jornada laboral colonial

En un famoso enunciado, Pérez Botija sentencia que las conquistas sociales y laborales logradas en Europa y Norte América mediante huelgas y revoluciones, en la América Hispana las hizo la caridad cristiana, al punto que *"no había en el mundo obreros tan amparados por la ley como los pobres indios de América"*[45]. En el mismo sentido, Thayer recuerda la afirmación de Eyzaguirre para quien la legislación protectora del indígena americano bien podría haber formado un *"verdadero Código del Trabajo"*[46]. Dougnac Rodríguez, en su clásico estudio, agrega que entre las características más importante del derecho indiano estaba su carácter protector, el cual, inspiró una de las más avanzadas legislaciones laborales de la época[47].

Como indica Bernal Gómez, la necesidad que tuvo el estado jurisdiccional español de *"organizar la vida de un mundo nuevo, heterogéneo y completamente distinto al que conocían, y de ajustarlo a sus fines económicos, políticos e ideológicos"*[48], hizo necesario el establecimiento de una nueva regulación de derecho público aplicable a todos los habitantes de las colonias americanas. A diferencia del derecho castellano, esta nueva legislación estaba basada en tres principios inspiradores que la caracterizaban y distanciaban del derecho común: la evangelización del indígena, el reconocimiento de su libertad personal y las restricciones impuestas a la prestación de servicios[49]. Siguiendo a Bernal Gómez, *"convertir a los indígenas en cristianos e imponerles la religión católica fue, sin lugar a duda, la preocupación primordial de la Corona española"*[50], constituyendo la *ratio iuris* de la conquista y colonización de las indias occidentales. La misión evangelizadora emprendida por los reyes de Castilla en el Nuevo Mundo implicará un trato más humanitario para los indígenas americanos, quienes serán permanentemente objeto de protección.

En este contexto, surgirá la primera fuente legal de la Corona que sienta las líneas maestras de la protección indigenista: las Leyes de Burgos[51]. Como explica Sánchez Domingo, *"en 1512 se reunieron en el convento de San Pablo de Burgos, a instancias reales, una junta de teólogos y juristas al objeto de estudiar las denuncias sobre el trato que se infringía a los indígenas según informes de los padres domínicos"*[52]. Las Leyes de Burgos fueron sancionadas por el rey don Fernando el 27 de diciembre de 1512 y constituyen el primer cuerpo legislativo de carácter universal que se otorgó para los pobladores del continente americano, siendo consideradas incluso como la *"primera declaración de Derechos Humanos"*[53].

Dicha regulación se asentó sobre la tesis de la incapacidad natural del indígena recién colonizado[54]. El indio, como lo llaman las fuentes de la época, era considerado una *"personae miserabiles"* que requería de una protección especial a causa de su debilidad legal, estableciéndose ciertos derechos irrenunciables en su provecho[55]. Este estatus otorgado a los indígenas americanos es similar al dado por los romanos a ciertos individuos como los menores,

[44] Esta ley surgió de una moción parlamentaria presentada el 05 de abril del año 2017 por los diputados Daniel Núñez Arancibia, Karol Cariola Oliva, Lautaro Carmona Soto, Guillermo Tellier Del Valle, Camila Vallejo Dowling, Hugo Gutiérrez Gálvez y Sergio Aguiló Melo. BCN (s.f.b).
[45] PÉREZ (1967), p. 56.
[46] THRAYER (1994), p. 224.
[47] DOUGNAC (1998), p. 20.
[48] BERNAL (2015), p. 6.
[49] BULLÓN Y FERNÁNDEZ (1933), p. 102.
[50] BERNAL (2015), p. 10.
[51] ALTAMIRA (1938), pp. 34-35.
[52] SÁNCHEZ (2012), p. 1.
[53] SÁNCHEZ (2012), p. 1.
[54] CHAMOCHO (2021), p. 51
[55] SOLORZANO (1703), p. 121.

por lo que, en la práctica, así Reyes Guajardo, *"el indígena equivalía a un incapaz relativo"*[56]. A partir de dicha condición, constituía una exigencia que la normativa dada por la Corona Castellana fuera aplicada en el modo que mejor favoreciera a su persona, regla conocida como *favor debilis* o *favor indiarum.* Se trata de una directriz impuesta en favor del indígena consistente en que *"en la interpretación de situaciones que comprometen derechos en conflicto es menester considerar especialmente a la parte que, en su relación con la otra, se halla situada en inferioridad de condiciones o, dicho negativamente, no se encuentra realmente en pie de igualdad con otra"*[57]. Para algunos autores, de aquí surge el principio o directriz *pro operario* o pro trabajador en el ámbito laboral[58].

En lo que respecta a la relación laboral, las Leyes de Burgos impusieron al indígena la obligación de trabajar a cambio de un salario justo, ya que, si ellos se beneficiaban de su condición de súbditos libres de la Corona Castellana y vasallos privilegiados *(favor indiarum)*, debían contribuir en las cargas del estado al igual que los encomenderos[59]. Asimismo, la citada regulación advertía que la labor prestada estaría determinada por sus aptitudes físicas. De esta forma, se establece tempranamente una especialización en la distribución de las labores que tomaría en cuenta la capacidad del indígena*, "dándoles tiempo para recrearse, así como en cada día, como en todo el año"*[60].

Así, el carácter proteccionista de la actividad laboral buscará asegurar que los naturales sean tratados como súbditos del rey de España, reconociéndosele su calidad de cristianos y el debido respeto de las condiciones laborales que la legislación establecía. En este sentido, tal normativa incluía preceptos de orden general, por ejemplo, en materia de libertad de trabajo y protección del trabajo de mujeres y menores, incluyendo garantías en materia de remuneraciones, *"recogiendo en definitiva buena parte de los principios esenciales contenidos en el moderno derecho del trabajo"*[61].

En materia de jornada de trabajo, y solo en esta especie, asombra encontrar que España tempranamente reconoció a los locales superiores derechos que los establecidos, incluso, en el Código del Trabajo chileno de 1931. Y es que mientras esta última normativa limita el tiempo de trabajo a 48 horas semanales, la legislación indiana ya en el año 1593 restringía la prestación laboral a 47 horas a la semana, pues debía reservarse una hora del sábado para el pago del salario y el día domingo no se trabajaba, dado que estaba destinado a la evangelización en la doctrina cristiana y la comunión de los sacramentos[62]. Obviamente, esta comparativa la tomamos solo en cuanto a número de horas y no en función de todo el complejo régimen socio laboral colonial.

Más tarde, y siendo imposible abarcar aquí toda las disposiciones sobre la materia dictadas por la Corona durante los siglos XVI y XVII, el tiempo de trabajo aparece regulado en la Ley VI del Título VI del Libro III de la "Recopilación de leyes de los reinos de las indias" de 1680 en los siguientes términos: *"todos los obreros trabajarán ocho horas cada día, cuatro a la mañana, y cuatro a la tarde en las fortificaciones y fábricas, que se hicieren, repartidas á los tiempos más convenientes para librarse del rigor del Sol, más ó menos lo que a los Ingenieros pareciere, de forma que no faltando un punto de lo posible, también se atienda a procurar su salud y conservación"*[63]. Por su parte, la Ley XII del Título VI del Libro III de la citada recopilación

[56] REYES (2020), p. 257; DOUGNAC (1980), p. 21.

[57] AGUILAR Y NOGUEIRA (2016), p. 16. Explican los citados autores que "*el principio favor persona en la directriz pro actione en el derecho procesal constitucional, implica dar eficacia al derecho a la tutela jurisdiccional efectiva o a la jurisdicción, favoreciendo el acceso a la justicia, interpretándose las normas de manera de que se optimice en el mayor grado posible la efectividad del derecho a la jurisdicción. Así ante una interpretación que restrinja el derecho a la acción y otra que lo posibilite, debe favorecerse aquella que lo posibilita frente a aquella que lo restringe o limita. En el ámbito procesal penal este principio se concreta en el derecho y principio de presunción de inocencia y en el principio indubio pro reo*".

[58] AGUILAR Y NOGUEIRA (2016), p. 16.

[59] BERNAL (2015), p. 193.

[60] MARTÍNEZ DE SALINAS (2012), p. 51.

[61] CABANELLAS (1960), p. 145.

[62] PIZARRO (2013), pp. 42-45.

[63] SUPREMO CONSEJO DE INDIAS (1971), p. 576.

establecía que *"los sábados en la tarde se alzará de obra una hora antes de lo ordinario"*[64], además se mandaba a un contador anotar las faltas cometidas en la semana, descontándolas del salario, y por medio de un comisario se mandaba a pagar a cada uno por el trabajo realizado. Sobre el descanso dominical obligatorio, la Ley XVII, Título I, Libro I, era clara en castigar a los españoles que impedían a los naturales ir a la iglesia y monasterios a oír misa y aprender la doctrina cristiana durante los días domingos y días de fiesta, so pena de *"doscientos mil maravedís, la mitada para nuestra cámara y fisco, la otra mitad para la fábrica de las dichas iglesias"*[65].

Aunque el legislador hispano limita a ocho horas diarias solo la jornada laboral en fortificaciones militares, destaca al hecho que se estableciera un tiempo de trabajo reducido en comparación con la legislación laboral posterior. Destaca, igualmente, que tales normas y principios protectores compartían similar objetivo que las actuales legislaciones laborales modernas, es decir, el amparo de la salud y el bienestar físico y espiritual del trabajador. Como sentencia Vaca Montenegro, *"en uno y otro beneficio, España ha aplicado una de las reglas fundamentales del principio de la progresión racional, esto es, la regla de que es preferible una solución parcial de fácil realización a una integral cuya realización sea problemática o muy dificultosa"*[66].

4. La jornada laboral en el Reino de Chile

A pesar de la legislación citada en el apartado anterior es común encontrar la afirmación de que el trabajo indígena en el Reino de Chile derivó en la práctica en un estado general de antijuridicidad [67]. Las consecuencias socio culturales de la implementación de un régimen de trabajo basado en el servicio personal para la población local son conocidas. Goicovich menciona: *"la desintegración estructural de las sociedades indígenas, la destrucción de sus fundamentos económicos y la creación de una sociedad señorial en la que los conquistadores priorizaron sus aspiraciones saciando los afanes de gloria y riqueza"*[68]. En efecto, en el estudio de la evolución del derecho del trabajo no es posible obviar estas situaciones de hecho, especialmente la intención mundana de reproducir en el Nuevo Mundo formas de clientelismo y vasallaje propias del derecho feudal europeo[69].

Para Jara, debido a su escaso desarrollo cultural, y a diferencia de los naturales de México y Perú, los indígenas de Chile estaban poco habituados a un régimen de trabajo estable y productivo. En este sentido, obtener tributo *"sin recurrir a métodos fuertemente compulsivos era imposible"*[70]. Fueron razones de distanciamiento cultural entre naturales y españoles que para los primeros integrarse al sistema económico europeo *"suponía un salto cultural casi en el vacío"*[71]. El régimen colonial de trabajo dispuesto para los indígenas en Chile chocaba fuertemente con la realidad cultural, principalmente porque la población local *"ni por hábitos económicos ni por hábitos mentales"* estaba en condiciones de entender el mecanismo de la tributación dispuesto en las encomiendas ya probados en otras partes del continente. Es por esta misma razón, explica Jara, que en Chile la tributación en especies o en dinero fue reemplazada por el servicio personal[72].

Por otro lado, la Corona instruyó en distintos momentos a juristas de enorme renombre en el medio americano para que elaboraran normas que iban desde la fijación de la jornada de trabajo hasta las sanciones ante abusos por parte de los encomenderos. Este fue el caso del letrado español Fernando de Santillán y Figueroa (1519-1575), oidor de la Real Audiencia de

[64] SUPREMO CONSEJO DE INDIAS (1971), p. 578.
[65] SUPREMO CONSEJO DE INDIAS (1971), p. 6.
[66] MONTENEGRO (1966), pp. 230-231.
[67] GOICOVICH (2019), p. 20.
[68] GOICOVICH (2019), p. 21.
[69] HEISE (1927), p. 827.
[70] *JARA* (1987), p. 90.
[71] *JARA* (1987), p. 90.
[72] *JARA* (1987), p. 92.

Lima, y cerebro de la conocida Tasa de Santillán de 1559. El Gobernador García Hurtado de Mendoza encargó al jurista la confección de esta primera regulación laboral a partir de información de las particularidades económicas, sociales y culturales del Reino de Chile[73]. Disposiciones y garantías establecidas por Santillán en sus *Ordenanzas*[74] denuncian que el mal gobierno de la provincia de Chile se debía a los excesos y crueldades de los capitanes españoles.

Uno de los excesos que más preocupaba a Santillán era la práctica entre los encomenderos de utilizar a los indios como animales de carga. En efecto, según su registro, los indígenas eran obligados a transportar mercaderías desde La Serena hasta el puerto de Valparaíso, quedando muchos fallecidos en el camino producto del agotamiento, *"sin dejarles una hora de descanso"*[75]. Fue esta impresión la que motiva al licenciado Santillán a dar orden de que ningún encomendero enviara a las minas *"más indios de hasta la quinta parte de los indios de trabajo que hubiese en su repartimiento"*[76]. Además, como retribución al trabajo realizado en las minas, los encomenderos debían pagar a los naturales la sexta parte. Estas eran las bases para una nueva relación laboral desconocida hasta ese entonces en esta parte del continente. Luego, el licenciado desplegó *"otras setenta y nueve ordenanzas muy convenientes, así para la labor de las minas como para que los indios en ellas anduviesen, fuesen sobrellevados, curados, y bien mantenidos e doctrinados en las cosas de nuestra santa fe"*[77]. Santillán reconoce que esta medida fue de gran alivio para los naturales quienes por primera vez tomaron conciencia de las ventajas y beneficios que podían obtener de la soberanía real hispana, y con ello *"comenzaron a entender la voluntad que su Majestad tiene de que sean conservados, cosa que nunca se les había dado a entender"*[78].

La primera instrucción de Santillán para la jornada de trabajo en los asientos de minas apuntaba a que los indios *deteneros* en sus mitas se turnaran en intervalos de dos en dos meses[79], y los indios *lavaderos* de cuatro en cuatro meses[80]. Así, el indio que anduviera en una mita no sea incluido en la siguiente, *"so pena de cien pesos por cadio o lavador para la cámara de Su Majestad"*[81]. El oro extraído por el trabajo indígena se debía repartir de la siguiente manera: cinco partes de seis iban a los encomenderos por conceptos de comida, herramientas, salarios de mineros y criados, y adoctrinamiento. La sexta parte quedaba reservada para los indígenas que sacaban el oro. Por otro lado, y a fin de implementar una nueva idea de trabajo, Santillán promovió la autosuficiencia indígena mediante la entrega de semillas, la creación de incentivos para la agricultura, la ganadería, y la producción de textiles[82].

En cuanto a sanciones, si el encomendero utilizaba a los indios encomendados en otros servicios distintos a los señalados en la tasa, o se llevaba otro tributo no establecido, o se enviaba a los indios a minas más lejanas, perdería primero la renta y el servicio de aquel año, para luego ser castigado con la *"privación del dicho repartimiento"*[83]. La codicia y la ceguedad habían llevado a los cristianos a desconocer toda norma, de modo que los españoles han llegado a *"creer que de los indios les es lícito servirse como de esclavos"*[84]. En cuanto a la jornada, también quedó prohibido por Santillán que los indios que salían de su mita fueran ocupados en otra labor, *"porque se tenía de costumbre que en aquellos cuatro meses que tenían de huelga, les hacían edificar casas y otros servicios perjudiciales a sus vidas y salud"*[85]. En síntesis, tras las tasas y

[73] JARA Y PINTO (1982); CORTÉS (2004); CORTÉS (2021).
[74] Usaremos la fuente recogida por Medina en su colección de documentos de 1901.
[75] SANTILLÁN (1901), p. 286.
[76] SANTILLÁN (1901), p. 286. Para el impacto en la economía aurífera producto de esta limitación de mano de obra, véase CONTRERAS (2017), p. 290.
[77] SANTILLÁN (1901), p. 286.
[78] SANTILLÁN (1901), p. 287.
[79] Los deteneros son los indios que separan la tierra del oro. CONTRERAS (2017), p. 208.
[80] SANTILLÁN (1901), p. 288. Posteriormente se dictó la Tasa de Gamboa, véase SILVA (1962).
[81] SANTILLÁN (1901), p. 288. Según Contreras: *''Los meses de enero y septiembre marcaban el comienzo, y el fin de la demora minera, pero probablemente durante todo el año la circulación de los indios se mantenía gracias a los eventuales recambios de cuadrillas y al transporte de ropa, comida y herramientas de repuesto a las minas''*. CONTRERAS (2017), p. 24.
[82] SANTILLÁN (1901), pp. 286-291.
[83] SANTILLÁN (1901), p. 289.
[84] SANTILLÁN (1901), p. 290.
[85] SANTILLÁN (1901), p. 292.

visitas, Santillán estima que los naturales fueron descargados de la mitad de la carga laboral, además de por primera vez conocer premio por su labor.

5. Medidas especiales para el estado de Arauco

Como indica Víctor Tau [86], en un derecho que no estaba ordenado como sistema, la ley partía del análisis casuístico de la multiforme realidad americana[87]. La situación de los *"indios de Chile''* tenía particularidades que impactaron en el derecho castellano sobre todo tomando en cuenta la debilidad institucional hispana producto de la Guerra de Arauco[88]. Para las ciudades de Concepción, La Imperial, Cañete, Valdivia, Osorno y Villarrica, Santillán establece medidas adicionales en parte distintas de las dictadas para La Serena y Santiago. En cuanto a la jornada laboral, Santillán ordena que se realicen mitas de dos en dos meses para los deteneros, y de cuatro a cuatro meses para los lavadores[89].

Igualmente dispuso que la sexta parte del oro sacado se dejara a los naturales, y el resto para los encomenderos. Para los caciques se ordenaba dar la sexta parte de oro, y a los encomenderos quedaba prohibido exigir otro tributo o servicio. Sobre la época de trabajo, se establece que la *demora* se extendía para el trabajo minero desde 1ero de diciembre hasta fines de julio. Santillán agrega la advertencia: *"que ninguna persona eche indios en las minas a sacar oro ni a desmontar ni a catear antes del dicho termino de primero de diciembre, ni los traiga en ellas después del dicho mes de julio, so la pena que de yuso será contenida"*[90]. Las penas establecidas por Santillán eran, *"si fuera vecino, por la primera vez, privación de los indios que tiene en encomienda e tributos dellos por un tiempo de un año, e por la segunda vez, suspensión precisa para siempre"*[91].

Antonio Dougnac propone igualmente que ya antes de la Tasa de Santillán existen ordenanzas mineras para la extracción de oro y plata que limitaban la demora, *"sólo podía laborarse de sol a sol con descanso obligatorio domingos y festivos"*[92]. Más, la encomienda no se reglamenta hasta las disposiciones del jurista español. Dougnac, junto con rescatar la exitosa institucionalización de la demora desde el 1ero de diciembre gasta fines de julio, y el sistema de turnos según la actividad económica, pone su acento en la remuneración que recibían los locales, y la inversión en bienes[93]. Como recuerda, el gobernador Francisco de Villagra (1511-1563), adversario de Hurtado de Mendoza, rebajó el sesmo a un octavo, y *"cambió la demora a la temporada de febrero a septiembre de cada año"*[94].

Por su parte, Contreras sostiene que a partir de la Relación de Santillán quedaba en manos de los feudatarios no solo la distribución de la fuerza de trabajo indígena, sino también la cantidad de tiempo de trabajo. Antes de Santillán, existió jornada de trabajo establecida tanto por el Cabildo de Santiago como por el propio Valdivia mediante distintas normas, no obstante, la actividad minera fue recién completamente regulada por la Tasa de Santillán. La jornada de trabajo pasó ahora depender de la cantidad reglamentada de trabajadores llevados a los lavaderos y otros oficios[95]. La *demora* disponía turnos continuos de trabajo en minas, mas, este hecho es difícil de constatar en las fuentes. Según Contreras, la gran mayoría de los caciques entrevistados en la *Visita* no refiere a turnos sucesivos como esquema de la jornada laboral minera. Solo unos cuantos caciques da cuenta del uso de *mitas*, la mayoría en encomiendas cercanas a Santiago, de modo que *"si la demora duraba ocho meses, los indios concurrían a las*

[86] TAU (2021), pp. 217-223.
[87] TAU (2001), p. 11.
[88] JARA (1971).
[89] SANTILLÁN (1901), p. 298.
[90] SANTILLÁN (1901), p. 299.
[91] SANTILLÁN (1901), p. 299. Meza precisa sobre la *mita* que, en el ámbito de la explotación minera, la duración del trabajo de los era de dos meses, mientras que los indios empleados en el lavado eran de cuatro. MEZA (1951), p. 18.
[92] DOUGNAC (1998), p. 353.
[93] DOUGNAC (1998), p. 354.
[94] DOUGNAC (1998), p. 355.
[95] CONTRERAS (2017), p. 230.

minas por alrededor de dos meses y medio si el número total se partía en tres turnos, o por cuatro meses si dicha mita abarcaba la mitad de los sujetos destinados a estas labores"[96]. En definitiva, el caso de la Tasa de Santillán representaría un claro ejemplo de lo que actualmente la historiografía jurídica denomina un modelo de diálogo y negociación *bottom up* entre súbditos y legislador para la creación de normas[97].

Meza también sostiene que la tasa de Santillán, en términos generales, es un paso atrás en la política protectora de la Corona, en comparación a la bosquejada en reales cédulas de 1549 y 1554. Aun así, la Tasa de Santillán fue la más importante de su época pues la Tasa del Gobernador Ruíz de Gamboa de 1580 tuvo poco éxito y fue abolida por la presión de los encomenderos en su intento de restaurar el servicio personal[98]. Gamboa había dispuesto una disminución del trabajo indígena[99], además de un plan de creación de pueblos de indios -reducciones-, y supervisión por corregidores y administradores[100]. En cuanto a la jornada de trabajo propiamente tal, la tasa establecía que la mitad de los indios tributarios de cada repartimiento debían ser llevados por los corregidores y administradores a sus labores dividiéndose en dos grupos, sucesivamente el primero va un año y la otra mitad entra al año siguiente. La *demora* de minas correspondía solo a los meses de junio, julio, agosto y septiembre de cada año. De este modo, la primera mitad de indios encomendados, terminada su demora en septiembre, recién entraba 20 meses después a su nuevo turno minero. En tanto estaba fuera de la demora, la tasa ordenaba que los indios se ocuparan en hacer cementeras de trigo, maíz y frijoles, sembrar lino y cáñamo, confeccionar ropa y pescar, entre otras actividades en sus pueblos.

Sin duda, la Tasa de Gamboa, la más favorable de las tasas aparecidas en el siglo XVI, según Eyzaguirre, *"consagró para Chile el sistema del trabajo libre remunerado con salario y reglamentó su forma de pago"*[101]. Pero como interpela Amunategui, los encomenderos denunciaron en todas las instancias institucionales posibles que los indígenas de Chile no podían tributar periódicamente en especie o en oro, ni lograrían adoptar hábitos de trabajo, ni menos recibir remuneración por sus servicios[102]. El mismo autor recuerda que poco tiempo después de la dictación de la tasa, la demanda por la perpetuidad de la encomienda, como premio por méritos en el proceso de colonización, fue levantada unánimemente en todas las ciudades del reino[103]. Como proyección de su implementación, se esperaba que los indígenas, ya liberados de trabajar exclusivamente para sus encomenderos, pasaran a vivir en reducciones y adoptaran una nueva forma de trabajo[104]. Un proyecto socio económico de tal envergadura fracasó. Nuevas ordenanzas del gobernador Alonso de Sotomayor en 1584 volvían al régimen de servicio personal. La encomienda en base a servicio personal, legalizada por Santillán, resultó ser la fórmula que adquirió el régimen laboral indiano, y, en consecuencia, la jornada de trabajo colonial hasta fines del siglo XVII.

En 1621 se dictó una nueva tasa, la llamada Tasa de Esquilache que fijó un máximo de 207 días de trabajo al año para la población local. La jornada de descanso la completaba el resto de los días del año en curso, lo que no obstaba a que el indígena pudiera emplearse libremente en otros servicios[105]. Como ya era la tónica en este tipo de regulaciones, tanto mujeres, ancianos y niños quedaban excluidos como fuerza laboral. Finalmente, la última de las tasas en el siglo XVII fue la de Lazo de la Vega de 1635. Si bien se consagraba la libertad de trabajo indígena, se supeditaba a la recolección de 8 pesos como valor del tributo a pagar a la Corona. Por tanto, la

[96] CONTRERAS (2017), p. 230.
[97] MASTERS (2023), pp. 8-9.
[98] JARA Y PINTO (1982), pp. 62-63. SILVA (1962), p. 90.
[99] Bastaba al indígena tributario entregar nueve pesos de oro al encomendero, y como pueblo entregar porcentajes de trigo, maíz, entre otros. AMUNATEGUI (1909), p. 244.
[100] SILVA (1962), pp. 88-90.
[101] EYZAGUIRRE (1978), p. 177.
[102] AMUNÁTEGUI (1909), pp. 246-252.
[103] AMUNÁTEGUI (1909), p.198.
[104] SILVA VARGAS (1962), pp. 87-88.
[105] AMUNATEGUI (1909), p. 250-55.

jornada comprendía el tiempo de trabajo que tomaba el indígena en completar el valor del tributo, quedando liberado para trabajar en otras faenas como asalariado el resto del año. Como mencionamos, estas tasas y el espíritu de la legislación protectora indígena en general fueron en definitiva constantemente contravenidas en los hechos[106].

Conclusión

En el presente artículo no solo hemos querido trazar algunos de los episodios más importantes en la evolución de la jornada laboral en Chile. Sin pretender una sistematización histórica de la jornada laboral, ni menos caer en un estudio comparado de la regulación colonial y contemporánea de la misma, creemos importante concluir que escribir la historia del derecho del trabajo no solo debería intentar encontrar antecedentes -o paralelos- de las instituciones jurídicas hoy vigentes (historia genealógica del derecho). También, la investigación histórico-jurídica sobre el fenómeno del trabajo, sus conflictos e intentos de reglamentación, permiten ampliar el horizonte de interpretación sobre rol -actual- del derecho en la transformación o conservación del modelo socio económico dominante en determinada época. Lo que nos demuestra el pasado jurídico como común denominador es a un legislador -colonial o republicano- conciliando una nueva idea de trabajo que encuentra resistencias ya sea por las propias innovaciones en la normativa tuitiva de la parte más débil, ya por el interés económico comprometido de los privados.

En este marco, hemos querido abarcar, dentro de lo posible, las grandes narrativas de la historia del derecho del trabajo en Chile, poniendo foco en los significados propios de la praxis jurídica de cada época y el contexto local que dio paso a nuevas normas relativas a la jornada laboral[107]. En los casos estudiados, a nuestro entender, la jornada de trabajo fue reglamentada por el legislador republicano a favor del trabajador desprendiéndose de la regulación del derecho común y sus principios liberales, para pasar a un estatuto que logrará efectivamente en la práctica limitar el tiempo destinado a la prestación de servicios. En el caso de la legislación laboral protectora de la parte indígena, finalmente en su formulación, implementación y praxis a cargo de Santillán, entre otros letrados hispanos, respondió a intereses privados -los encomenderos-, agencias de caciques, desafíos institucionales metropolitanos y locales, agencia de la iglesia, condicionantes socioculturales de la población, recursos económicos disponibles, etc. Todo este enjambre de actores e intereses terminó institucionalmente en un modelo de encomienda de servicio personal con ciertos retoques garantistas refundido sobre la base de costumbres locales como la *mita*.

En definitiva, formalmente, la historia del derecho puede concentrarse en las novedosas garantías laborales y principios tutelares esbozados cinco siglos atrás que nutren indirectamente a nuestro ordenamiento, no obstante, desprender la norma jurídica de su contexto cultural y local difícilmente servirá para entender el significado que la autoridad y la sociedad dan a una u otra norma jurídica. Así, la historia de la jornada laboral demuestra que, más que implementar un régimen integral de protección para el trabajador, su conclusión representa una síntesis de los intereses de distintos actores y operadores en juego.

Bibliografía citada

ALTAMIRA, RAFAEL (1938): ‘‘El texto de las Leyes de Burgos de 1512’’, en: Revista de Historia de América (N° 4), pp. 5-79.

ÁLVAREZ, OSCAR Y POBLETE, MOISÉS (1924): Legislación social obrera chilena: recopilación de leyes y disposiciones vigentes sobre el trabajo y la previsión social (Santiago, Imprenta Santiago).

[106] HEISE (1927); JARA Y PINTO (1962).
[107] DUVE Y HERZOG (2024), pp. 11-13.

AGUILAR CAVALLO, GONZALO Y NOGUEIRA ALCALÁ, HUMBERTO (2016): ‘‘El principio favor persona en el derecho internacional y en el derecho interno como regla de interpretación y de preferencia normativa’’, en: Revista de Derecho Público (Vol. 84), pp. 13-43.

AMUNÁTEGUI SOLAR, DOMINGO (1909): Las encomiendas de indígenas en Chile. Memoria histórica presentada a la Universidad de Chile, en cumplimiento del artículo 22 de la ley de 9 de enero de 1879 (Santiago, Imprenta Cervantes).

BARRIENTOS GRANDÓN, JAVIER (2000): Historia del derecho indiano del descubrimiento colombino a la codificación (Roma, Il Cigno Galileo Galilei), I: *Ius commune - ius propium* en las Indias Occidentales.

BARROS ARANA, DIEGO (2000): Historia general de Chile, 2ª edición (Santiago, Editorial Universitaria), tomo tercero.

BCN (s.f.a) Historia de la ley N° 19.759. Disponible en: https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/6023/ [visitado el 28 de agosto de 2024].

BCN (s.f.b) Historia de la ley N° 21.561. Disponible en: https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/8153/ [visitado el 28 de agosto de 2024].

BENTON LAUREN Y ROSS, RICHARD J. (2013): Legal Pluralism and Empires, 1500-1850 (New York, NYU Press).

BERNAL GÓMEZ, BEATRIZ (2015): ‘‘El derecho indiano, concepto, clasificación y características’’, en: Ciencia Jurídica (Vol. 4, N° 7), pp. 183-193.

BULLÓN Y FERNÁNDEZ, ELOY (1933): El problema jurídico de la dominación española en América antes de las "Relecciones" de Francisco de Vitoria (Madrid, Imprenta La Rafa).

CAAMAÑO ROJO, EDUARDO (2005): ‘‘Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral moderna y el desarrollo del empleo atípico’’, en: Revista de derecho (Valdivia) (Vol. 18, N° 1), pp. 25-53.

CABANELLAS, GUILLERMO (1960): Introducción al Derecho Laboral (Buenos Aires, Omeba), tomo I.

CONTRERAS, HUGO (2017): Oro, tierras e indios. Encomienda de servicio personal y comunidades indígenas en Chile central, 1541-1580 (Santiago, Ediciones Universidad Academia de Humanismo Cristiano).

CORTÉS LARRAVIDE, ENRIQUE (2021): ‘‘Los primeros años de la encomienda de indios del valle de Copiapó a través de la visita de Santillán al reino de Chile en 1558’’, en: Fronteras De La Historia (Vol. 26, N° 2), pp. 170-193.

CORTES OLIVARES, HERNÁN (2004): Pueblos originarios del norte florido de Chile (La Serena, FONDART).

CHAMOCHO CANTUDO, MIGUEL ÁNGEL (2020): La regulación jurídica del trabajo en las Indias Occidentales (1492-1580) (Madrid, Dykinson).

DOUGNAC RODRÍGUEZ, ANTONIO (1998): Manual de historia del derecho indiano, 2ª edición (México D.F, McGraw-Hill).

DIÉGUEZ, GONZALO (1995): Lecciones de Derecho del Trabajo, 4ª edición (Madrid, Marcial Pons).

DUVE, THOMAS Y EGIO, JOSÉ LUIS (2022): Rechtsgeschichte des frühneuzeitlichen Hispanoamerika (Berlin/Boston, Walter de Gruyter).

DUVE, THOMAS Y HERZOG, TAMAR (2024): ‘‘Introduction’’, en: Duve, Thomas y Herzog, Tamar (Eds.), The Cambridge History of Latin American Law in Global Perspective (New York, Cambridge University Press), pp. 1-17.

ERBETTA MATTIG, ANDRÉS (2017): "La cesación unilateral del contrato de obre prevista en el art. 1999 inc. 2 del Código Civil", en: Revista Chilena de Derecho Privado (N° 28), pp. 9-51.

EYZAGUIRRE, JAIME (2018): Historia del Derecho, 20ª edición (Santiago, Editorial Universitaria).

FERRERAS, NORBERTO O. (2022): La OIT y los países del Cono Sur en el período de entreguerras (Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria).

GAETE BERRÍOS, ALFREDO (1967): Tratado de derecho del trabajo y seguridad social (Santiago, Editorial Jurídica), tomo I.

GAMONAL, SERGIO Y GUIDI MOGGIA, CATERINA (2012): Manual del contrato de trabajo (Santiago, Legal Publishing).

GOICOVICH, FRANCIS (2019): "Un reino con dos escenarios. La cuestión del trabajo y los derechos indígenas en la Gobernación de Chile en la etapa pre-jesuita: entre el nativo encomendado y el auca sublevado", en: Tiempo histórico: revista de la Escuela de Historia (N° 19), pp. 17-49.

GONZÁLEZ, MARÍA DEL REFUGIO (1990): ''De la protección a la igualdad. El régimen proteccionista mexicano'', en: Revista Chilena de Historia del Derecho (N° 16), pp. 489-498.

GONZÁLEZ ORTEGA, SANTIAGO; TEJEDOR REDONDO, LUIS Y SEQUEIRA DE FUENTES, MARCIAL (2001): Derecho del trabajo de la empresa (Madrid, Editorial Colex).

GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, ELÍAS (1996): El Derecho Del Trabajo. Una Reflexión Sobre Su Evolución Histórica (Valladolid, Universidad de Valladolid).

GREZ, SERGIO (1997): De la "regeneración del pueblo" a la huelga general. Génesis y evolución histórica del movimiento popular en Chile, 1810-1890 (Santiago, Ediciones Dibam).

GRISOLÍA, JULIO ARMANDO (2022): Manual de Derecho Laboral (revisada y actualizada) (Buenos Aires, Abeledo Perrot).

GUZMÁN BRITO, ALEJANDRO (1993), "Codificación, descodificación y recodificación del Derecho Civil chileno", en: Revista de Derecho y Jurisprudencia (Vol. 90, N° 2), pp. 39-62.

HEISE GONZÁLEZ, JULIO, (1929): "Las tasas y ordenanzas sobre el trabajo de los indios en Chile", en: Anales de la Universidad de Chile (N° 13), pp. 797-859.

HERRERA, PATRICIO (2022): En favor de una patria de los trabajadores. Historia transnacional de la Confederación de Trabajadores de América Latina (1938-1953) (Michoacán, Ediciones CEHTI).

HERZOG, TAMAR, (2021): "Latin American Legal Pluralism: The Old and the New", en: Quaderni Fiorentini, (Vol. 50, N° 2), pp. 705-736.

HUMERES, HÉCTOR (2009): Reforma laboral ley N° 19.759 (Santiago, Editorial Jurídica de Chile).

HUMERES, HÉCTOR (2014): "Evolución Histórica del derecho del trabajo en Chile", en: Revista Chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social (Vol. 5, N° 9,) pp. 167-179.

IRURETA, PEDRO (2023): Derecho del trabajo chileno (Valencia, Tirant lo Blanch).

JARA, ÁLVARO (1987): Trabajo y salario indígena siglo XVI (Santiago, Editorial Universitaria).

JARA, ÁLVARO (1971): Guerra y Sociedad en Chile (Santiago, Editorial Universitaria).

JARA, ÁLVARO Y PINTO, SONIA (1982): Fuentes para la historia del trabajo en el Reino de Chile: legislación, 1546-1810. 2ª edición (Santiago, Andrés Bello), tomo I.

KOSKENNIEMI, MARTTI (2021): To the Uttermost Parts of the Earth: Legal Imagination and International Power, 1300-1870 (Cambridge, Cambridge University Press).

LANATA FUENZALIDA, GABRIELA (2016): "La aplicación del Derecho Civil en el Derecho del Trabajo", en: Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Vol. 4, N° 7), pp. 73-96.

LIZAMA PORTAL, LUIS (2003): Derecho del Trabajo (Santiago, Lexis Nexis).

LIZAMA PORTAL, LUIS (2011): "El Derecho del Trabajo chileno durante el Siglo XX", en: Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Vol. 2, N° 4), pp. 109-142.

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

MARTÍNEZ DE SALINAS ALONSO, MARÍA LUISA (2012): "Las leyes de Burgos y Valladolid. Estudio documental y transcripción", en: Martínez de Salinas Alonso, María Luisa; Sagarra Gamazo, Adelaida; León Guerrero, María Montserrat (Eds.), Las Leyes de Burgos y Valladolid: historia y contexto (Valladolid, Seminario Iberoamericano de Descubrimientos y Cartografía), pp. 63-80.

MARTÍNEZ GIRÓN, JESÚS; ARUFE VARELA, ALBERTO Y CARRIL VÁSQUEZ, XOSE MANUEL (2004): Derecho del Trabajo (Madrid, Netbiblio).

MARTÍN VALVERDE, ANTONIO; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, FERMÍN Y GARCÍA MURCIA, JOAQUÍN (2016): Derecho del Trabajo, 25ª edición (Madrid, Tecnos).

MASTERS, ADRIAN (2022): "¿Por qué se decretaron las Leyes Nuevas de 1542? Nuevas luces sobre conquistadores peruleros, mujeres palaciegas y Bartolomé de las Casas en las reformas de Indias", en: Revista de Indias (Vol. LXXXII, N° 285), pp. 293-327.

MASTERS, ADRIAN (2023): We the king Creating Royal Legislation in the Sixteenth-Century Spanish New World (Cambridge, Cambridge University Press).

MEZA VILLALOBOS, NÉSTOR (1951): Política indígena en los orígenes de la sociedad chilena (Santiago, Universidad de Chile).

MILLÁN MILLÁN, PABLO (2016): "Aplicación e impacto de la Ley de Habitaciones Obreras de 1906: el caso de Valparaíso (Chile)", en: EURE (Santiago) (Vol. 42, N° 125), pp. 273-292.

MOLERO MANGLANO, CARLOS (2017): Manual de derecho del trabajo, 15ª edición (Valencia, Tirant lo Blanch).

MONTENEGRO BACA, JOSÉ (1966): "Estudio de las Leyes de Indias en las Facultades de Derecho hispanoamericanas", en: Revista de Política Social (N° 71), pp. 229-237.

MONTOYA MELGAR, ALFREDO (2008): Derecho del Trabajo, 29ª edición (Madrid, Tecnos).

MORA, HELEN (2025): "Debate por ley de 40 horas Kast reitera que ningún derecho adquirido se va a tocar en su eventual gobierno", en: La Tercera, 10 de diciembre de 2025. Disponible en: https://www.latercera.com/politica/noticia/debate-por-ley-de-40-horas-kast-reitera-que-ningun-derecho-adquirido-se-va-a-tocar-en-su-eventual-gobierno/ [visitado el 28 de agosto de 2024].

OLIVARES JATIB, ÓSCAR (2007): "Los sindicatos portuarios de Valparaíso: génesis, consolidación, ascenso en el Chile republicano y su inserción en la economía globalizada", en: Archivum (N° 8), pp. 271-300.

PALOMEQUE LÓPEZ, MANUEL Y ÁLVAREZ DE LA ROSA, MANUEL (2008): Derecho del Trabajo, 16ª edición (Madrid, Ramón Areces).

PÉREZ BOTIJA, EUGENIO (1967): Curso de Derecho del trabajo, 5ª edición (Madrid, Tecnos).

RAMÍREZ, HERNÁN (1956): Historia del movimiento obrero, antecedentes, Siglo XIX (Santiago, Editorial Austral).

REYES GAJARDO, IGNACIO (2020): "Las razones de Andrés Bello para derogar de la legislación chilena la institución de la Restitutio in Integrum proveniente del derecho indiano", en: Revista Chilena de Derecho y Ciencia Política (Vol. 11, N° 1), pp. 250-280.

ROJAS MIÑO, IRENE (1999): Cuaderno de Investigación Nº 6, El tiempo de trabajo y los descansos (Santiago, Dirección del Trabajo).

ROMERO SEGUEL, ALEJANDRO (2017): Curso de Derecho Procesal Civil. De los actos procesales y sus efectos (Santiago, Legal Publishing), tomo IV.

SÁNCHEZ-ALBORNOZ, NICOLÁS (2020): Trabajo y migración en los Andes coloniales (Lima, IEP).

SÁNCHEZ DOMINGO, RAFAEL (2012): "Las leyes de Burgos de 1512 y la doctrina jurídica de la conquista", en: Revista Jurídica de Castilla y León (N° 28), pp. 1-55.

SANTILLÁN, FERNANDO (1901): "Relación de lo que el licenciado Fernando de Santillán, oidor de la Audiencia de Lima, proveyó para el buen gobierno, pacificación y defensa del reino de Chile 1559", en: Medina, José Toribio (Ed.), Colección de documentos inéditos para la historia de Chile (Santiago Imprenta Elzeviriana), tomo XXVIII, pp. 284-301.

SILVA VARGAS, FERNANDO (1962): Tierras y pueblos de indios en el Reino de Chile: esquema histórico-jurídico (Santiago, Universidad Católica de Chile).

SUPREMO CONSEJO DE INDIAS (1971): Recopilación de leyes de las Indias (Madrid).

TAPIA, JUAN ET AL. (1939): Derecho del Trabajo Patrocinado (Santiago, Leblac Stanley).

TAU ANZOÁTEGUI, VÍCTOR (2021): Casuismo y sistema. Indagación histórica sobre el espíritu del Derecho Indiano (Sevilla, Athenaica).

TAU ANZOÁTEGUI, VÍCTOR (2001): El poder de la costumbre: estudios sobre el derecho consuetudinario en América Hispánica hasta la emancipación (Buenos Aires, Instituto de Investigaciones de Historia del Derecho).

THAYER ARTEAGA, WILLIAM (1989): "El trabajador en la historia del Derecho Laboral chileno", en: Revista Chilena De Derecho (N° 16, Vol. 3), pp. 763-776.

THAYER ARTEAGA, WILLIAM (1994): "Origen, evolución y perspectivas del Derecho de Trabajo Chileno", en: Estudios Públicos (N° 54), pp. 223-240.

TOP, DAN Y ENACHE, NICOLETA, (2021): "Límites de subordinación del empleado al empleador y autocracia laboral", en: Revista de Estudios Jurídico-Laborales y de Seguridad Social (N° 2), pp. 163-175.

UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS (2020): ''Derechos fundamentales en el trabajo, poder y nuevas tecnologías'', en: Revista IUS (Vol. 14, N° 45), pp. 81-106.

YÁÑEZ, JUAN CARLOS (2003): "Discurso revolucionario y práctica de conciliación. Notas sobre el movimiento popular-obrero: 1887 – 1924", en: Boletín de la Academia Chilena de la Historia (Vol. 112), pp. 325-367.

YÁNEZ ANDRADE, JUAN CARLOS (2016): La OIT en América del Sur. El comunismo y los trabajadores chilenos, 1922-1932 (Santiago, Editorial UAH).

YÁNEZ ANDRADE, JUAN CARLOS (2008): La intervención social en Chile, 1907-1932 (Santiago, RIL).

YÁNEZ ANDRADE, JUAN CARLOS (2000): "Chile y la organización del trabajo, 1919-1925. Hacia una legislación social universal", en: REHJ (N° 22), pp. 317-332.

WALKER LINARES, FRANCISCO (1965): Esquema del derecho del trabajo y de la seguridad social en Chile (Santiago, Editorial Jurídica de Chile).

WALKER ERRÁZURIZ, FRANCISCO (1984): Derecho del Trabajo y Relaciones del Trabajo (Santiago, Editorial Jurídica Editorial).

ZOLEZZI, GUIDO (1941): Historia del salario indígena durante el período colonial en Chile (Santiago, Imprenta El Chileno).

JURISPRUDENCIA CITADA

Dirección General del Trabajo 22 de diciembre de 1935, Ordinario N° 10.569.

Dirección General del Trabajo 27 agosto de 1937, Ordinario N° 7.671.

Dirección General del Trabajo 1 diciembre de 1949, Ordinario N° 11.288.

NORMAS JURÍDICAS CITADAS

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

Código del Trabajo. Diario Oficial, 28 de mayo de 1931.

Decreto Ley 2200, fija normas relativas al contrato de trabajo y a la protección de los trabajadores. Diario Oficial, 15 de junio de 1978.

Ley N° 21.561, modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral. Diario Oficial, 26 de abril de 2023.

Ley N° 4.053, sobre contrato de trabajo de obreros. Diario Oficial, 27 de septiembre de 1924.

LEY N° 4.059, SOBRE CONTRATO DE TRABAJO DE EMPLEADOS PARTICULARES. DIARIO OFICIAL, 27 DE SEPTIEMBRE DE 1924.