



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E  
INFORMES EN DERECHO  
K 3141 (653) 2018

*Jurídico*



3739

ORD.: \_\_\_\_\_

MAT.: El requerimiento planteado ante esta Dirección no es de su competencia, toda vez que incumbe al empleador ejercer privativamente la facultad de organizar, administrar y dirigir su empresa, sin que corresponda a este Servicio limitar sus atribuciones para organizar los medios humanos y materiales de que disponga para la consecución de sus fines.

ANT.: 1.- Correo electrónico de 04.05.2018 de la Coordinación Jurídica de la Dirección Regional del Trabajo de Valparaíso.  
2.- Ordinario N° 364 de 12.03.2018, del Inspector Provincial del Trabajo Valparaíso.  
3.- Presentación de 07.03.2018 de doña Gabriela Chandía R., en representación de Icaro Seguridad Limitada.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEL DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SRA. GABRIELA CHANDÍA R.  
ICARO SEGURIDAD LIMITADA  
CALLE VEGA N° 231, CERRO BARÓN  
VALPARAÍSO

[icaroseguridad@gmail.com](mailto:icaroseguridad@gmail.com)

13 JUL 2018

Mediante la presentación del antecedente 3), Ud. solicita un pronunciamiento acerca de la forma de remunerar a trabajadores que cumplen funciones de guardias de seguridad; afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos, con ciclos de trabajo de 4 días de trabajo por 4 días de descanso y una jornada de 12 horas diarias, dando un ejemplo de la forma como se calculan los estipendios, comparando lo determinado en el contrato de trabajo y su anexo.

Funda su presentación en que se requiere el pronunciamiento para enmendar posibles errores, asegurando que en modo alguno el anexo de contrato va en desmedro de las remuneraciones de los trabajadores a quienes se les remunera por 16, 12 o 14 días dependiendo del ciclo de trabajo y no se les paga en forma proporcional al ingreso mínimo mensual vigente.

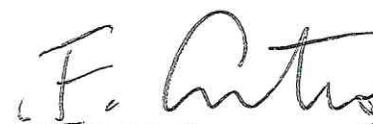
Al respecto, cumple informar que revisadas las Resoluciones Exentas N° 299 de 23.01.2018 y N°451 de 21.03.2018, ambas de la Dirección Regional del Trabajo de Valparaíso, ellas dan cuenta que la empresa carece de un sistema excepcional de distribución de jornada y descanso, pues ambas solicitudes fueron rechazadas por este Servicio. Como consecuencia de lo anterior, los trabajadores deben encontrarse contratados mediante las reglas generales del Código del Trabajo; por tanto; los supuestos fácticos sobre los que funda su presentación no son acordes con lo señalado en las Resoluciones ya mencionadas.

En todo caso, es dable indicar que la fórmula de cálculo de las remuneraciones, así como el monto, forma y período en que ellas se pagan, constituye una cláusula esencial del contrato de trabajo, cualquiera sea la jornada que se hubiere pactado, al tenor de lo dispuesto en el artículo 10 N°4 del Código del Trabajo.

De tal manera, lo consultado a este Servicio, incide directa y exclusivamente en la facultad de administración, organización y dirección que posee el empleador.

Así se ha señalado por la doctrina de la Dirección del Trabajo, entre otros, por la parte pertinente del Dictamen Ordinario N°2856/162 de 30.08.2002, en los siguientes términos: *"Asimismo, al empresario le es reconocido el ejercicio de una serie de facultades o prerrogativas que tienen por objeto el logro del referido proyecto empresarial en lo que al ámbito laboral se refiere, y que se traducen en la libertad para contratar trabajadores, ordenar las prestaciones laborales, adaptarse a las necesidades de mercado, controlar el cumplimiento y ejecución del trabajo convenido, y sancionar las faltas o los incumplimientos contractuales del trabajador. Estas facultades, que responden a lo que genéricamente se denomina poder de dirección -comprendiendo en este concepto amplio tanto el poder de dirección strictu sensu como el disciplinario-, si bien encuentran, como se dijo, sustento en la garantía constitucional de la libertad de empresa y el derecho de propiedad en cuanto conforman un cúmulo de facultades organizativas para el empresario, se definen y concretizan en cuanto a su extensión y configuración -ratio jurídica- en el contrato de trabajo -dichos poderes no pueden ejercerse más allá de la relación laboral y extenderse a la actividad extralaboral del trabajador-, a lo que debemos agregar la ley -será el legislador el que regule el ejercicio legítimo de este poder estableciendo normas mínimas irrenunciables, así como su uso no arbitrario-. Previo al contrato y en función de la libertad de empresa, el empresario es titular de unas facultades organizativas-económicas, las que sólo en virtud del contrato de trabajo se materializan en el poder de dirección,"*

En consecuencia, cumple informar, que el requerimiento planteado ante esta Dirección no es de su competencia, toda vez que incumbe al empleador ejercer privativamente la facultad de organizar, administrar y dirigir su empresa, sin que corresponda a este Servicio limitar sus atribuciones para organizar los medios humanos y materiales de que disponga para la consecución de sus fines.

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
JFCC/LBP/CGD  
Distribución:  
- Jurídico  
- Partes  
- Control