



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E  
INFORMES EN DERECHO  
K 10519 (2110) 2018

5633

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

**MAT.:** Atiende presentación que indica, concluyendo que la Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico, por tratarse de consultas de carácter genérico, además de no ser competente para intervenir respecto de las facultades de organización, dirección y administración de la empresa, por ser estas privativas del empleador.  
Sin perjuicio de lo anterior, acompaña jurisprudencia vigente sobre las materias consultadas.

**ANT.:** 1) Ordinario N° 442 de fecha 11.09.2018, de Inspector Provincial del Trabajo Cordillera.  
2) Presentación de fecha 07.09.2018 de don Jorge Escobar Sanchez, en representación de empresa Linkcorp.

SANTIAGO,

06 NOV 2018

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**

**A : SR. JORGE ESCOBAR SANCHEZ**  
**DIRECTOR JOBCTRL LATAM**  
**DIRECTOR & CEO LINCORP LATAM**  
**CERRO COLORADO #5240, PISO 10, EDIFICIO TORRE PARAQUE ARAUCO II**  
**LAS CONDES**  
**jorgeandres@lincorp.cl**

Mediante la presentación del antecedente 2), Ud. ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico con el fin de determinar si su plataforma de gestión y administración de trabajo JobCTRL, la cual Ud. comercializa, en el caso de ser adquirida por alguno de sus clientes, transgrediría las libertades de los trabajadores de aquellas empresas.

Fundamenta su solicitud explicando que la plataforma antes indicada representa una mejora en la calidad de vida de los empleados de las organizaciones debido a la posibilidad de realizar teletrabajo, aumentando de forma considerable la productividad personal y la comunicación entre los colaboradores de las organizaciones.

Asimismo, a través de la página web mencionada por el solicitante, [www.jobctrl.com](http://www.jobctrl.com), se explica que la plataforma por la que consulta registra las

fases del trabajo y muestra en tiempo real los rendimientos actuales, individuales y organizativos, de los trabajadores y, a través de ello, el uso exacto de los recursos de los proyectos y tareas que están en el proceso, a través de su instalación en dispositivos computacionales o incluso en un teléfono móvil.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

La doctrina institucional ha precisado que no resulta jurídicamente procedente que esta Dirección se pronuncie a priori o de modo genérico sobre materias determinadas, sin contar con los antecedentes que permitan circunscribir el análisis a una situación particular. (Ordinario N° 5160 de 19.10.2016)

Por su parte, el artículo 5° del Código del Trabajo, en sus incisos 1° y 2°, dispone:

*"El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.*

*"Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo."*

Al respecto y en conformidad a la jurisprudencia administrativa de esta Dirección *"corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa, organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno, es absoluta, toda vez que debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con vistas a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad"* (Dictamen N°626/13, de 21.01.91)

Ratifican la anterior conclusión los Ordinarios N° 907 de 11.02.2016, N° 6207 de 21.12.2017 y N°4504 de 27.08.2018, entre otros.

Por tanto, atendido lo anterior, no compete a esta autoridad administrativa intervenir en las facultades de organización, dirección y administración de una empresa, respecto de sus trabajadores, por ser estas privativas del empleador.

Ahora bien, sin perjuicio de las anteriores conclusiones, en relación a vuestra solicitud, tenga Ud. en consideración que en razón de lo dispuesto en los artículos 153 inciso 1°, 154 N°s 5 y 10 y 154 bis, dándose ciertas condiciones, se obliga a todo empleador a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

Sobre el particular este Servicio a través de Dictamen Ordinario N° 3199/032 de 18.07.2012, señaló que dicha obligación implica los siguientes efectos concretos:

*"En primer lugar, toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador, que incida en materias de orden, higiene y seguridad, deberá forzosamente contenerse en el Reglamento Interno.*

*"En segundo lugar, toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador relacionada con las mencionadas materias, tendrá como límite temporal y territorial, las labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa.*

*"En tercer lugar, todas las obligaciones y prohibiciones dispuestas por el empleador en relación con las labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento y que han de consignarse en el Reglamento Interno, y toda medida de control, vale decir, no sólo las que encuentren su fundamento en la ley, sino en otras fuentes normativas, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.*

*"Por último, el empleador deberá mantener reserva de toda información, así como de datos privados del trabajador a los que tenga acceso con ocasión de la relación laboral."*

A su vez, este Servicio mediante Dictamen Ordinario N°2210/035, de 05.06.2009, concluyó:

*"1) De conformidad a lo dispuesto en el artículo 5° inciso 1° del Código del Trabajo, y la doctrina vigente de este Servicio, contenida en el dictamen 2328/130, de 19.07.2002, los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras tienen el carácter de límites infranqueables respecto de las potestades del empleador, en particular en cuanto al derecho a la dignidad del trabajador o trabajadora, a su honra, a su vida privada, a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada y al derecho a no ser discriminado(a) arbitrariamente;*

*"2) Los derechos fundamentales del trabajador y trabajadora habrán de reconocer como potencial limitación en su ejercicio, las potestades que el ordenamiento jurídico le reconoce al empleador, los cuales reconocen como su fundamento último, la libertad de empresa y el derecho de propiedad, garantías constitucionales, que apuntan a dotar al empresario, por una parte, del poder de iniciativa económica, y por otra, del ejercicio mismo de la actividad empresarial.*

*"3) Para conciliar las conclusiones anteriores, existen ciertos requisitos que se deben seguir al imponer límites a un derecho fundamental y que se pueden englobar en la aplicación del denominado "principio de proporcionalidad", resultando, a partir de éste, que el empleador, para, en un caso concreto, poder limitar el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora, tendrá que cumplir con el "principio de la adecuación", que supone que el medio empleado debe ser apto o idóneo para la consecución del fin propuesto, resultando inadecuada en consecuencia, la limitación de un derecho fundamental cuando ella no sirva para proteger la garantía constitucional en conflicto; con el "principio de necesidad", según el cual la medida limitativa sea la única capaz de obtener el fin perseguido, de manera tal que no exista otra forma de alcanzar dicho objetivo sin restringir el derecho o que fuese menos gravosa, y con el "principio de proporcionalidad en sentido estricto", a partir del cual se determina si la limitación del derecho fundamental resulta razonable en relación con la importancia del derecho que se trata de proteger con la restricción"*

A su vez, el precitado dictamen analiza detalladamente los derechos fundamentales inespecíficos de los trabajadores que parecen más sensibles a su lesión en el desarrollo de la relación laboral, refiriéndose específicamente a el derecho a la dignidad humana, el derecho a la honra, la protección de la vida privada del trabajador, la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada y el derecho a no ser discriminado arbitrariamente.

En consecuencia, cúmpleme informar a Ud. que atendidas las razones precedentemente expuestas, este Servicio debe abstenerse de pronunciarse sobre la materia planteada en vuestra presentación, sin perjuicio de reiterar a Ud. lo resuelto mediante Dictámenes N° Dictamen N°626/13, de 21.01.91; N° 2210/035 de 05.06.2009; N° 3199/032 de 18.07.2012, los cuales se adjuntan.

Saluda a Ud.,

**ROSAMEL GUTIÉRREZ RIQUEME**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO(S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



**BB/NBS**  
**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control