



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 176661 (1165) 2022

1911

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Competencia Dirección del Trabajo. Facultad de administración y dirección del empleador.

RESUMEN:

1. La Dirección del Trabajo carece de competencia para asesorar al empleador en el ejercicio de la facultad de administración y dirección de su empresa.

2. La finalidad que el empleador pretende otorgar a los aparatos receptores de televisión que se encuentran ubicados en la zona de comedores, es un asunto que corresponde al ejercicio de la facultad de dirección y administración de su empresa, sin perjuicio de lo cual, cabe señalar que el tipo de material que pretende difundir a toda hora, incluyendo el tiempo de colación de los trabajadores, es una decisión que no puede ser contraria al acuerdo de voluntades que pueda existir sobre el asunto, puesto que, de haber un pacto vigente al respecto, sea expreso o tácito, que consista en permitir el uso libre de los televisores a los dependientes, especialmente en el lapso de colación, impide la utilización que busca la empresa, ya que el contrato de trabajo es consensual y, por lo tanto, los acuerdos contenidos en dicho tipo de pactos tienen una fuerza obligatoria para las partes.

ANTECEDENTES:

1) Instrucciones de Jefa de U. de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales de 12.10.2022.

2) Solicitud de pronunciamiento de 10.08.2022.

SANTIAGO

04 NOV 2022

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SRA. KATHERINNE CARES CARRASCO
ABOGADA
notificaciones@tyl.cl**

Mediante presentación de ANT. 1), se ha solicitado un pronunciamiento que se refiera al uso de televisores, que se encuentran en la zona de comedores, para efectos de difundir informativos acerca del desarrollo interno y beneficios que poseen los trabajadores, de manera que puedan entrar en conocimiento y hacer un mejor uso de ellos. Agrega que los televisores se encuentran en desuso en la actualidad.

Al respecto cumpla con informar a Ud., que el literal b) del artículo 1° del D.F.L. N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone que particularmente le corresponde a este Servicio: "*b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo;*". Por su parte, el inciso 1° del artículo 505 del Código del Trabajo señala que: "*Art. 505. La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen*".

De esta manera, se colige que la solicitud de pronunciamiento no conlleva un planteamiento referido al ejercicio de la facultad de interpretar la normativa laboral o de reglamentación social, atribución que tiene lugar ante la existencia de puntos oscuros o dudosos en la aplicación del tipo de normas antes indicadas, desde que la petición señalada no contiene un contraste con ningún tipo de norma jurídica. Por el contrario, se circunscribe a una solicitud orientada implícitamente a conocer la licitud de una medida que pretende implementar el empleador, asunto que corresponde al ámbito de una asesoría jurídica.

En este sentido, la doctrina de este Servicio contenida en Ord. N°1242 de 13.03.2015, concluyó que la Dirección del Trabajo es incompetente para asesorar al empleador en la administración de su empresa. Añade dicho pronunciamiento que: "*Conforme a la legislación vigente, el empleador cuenta con atribuciones y facultades privativas para administrar su empresa, prerrogativas que emanan del derecho de dominio correspondiente. Indirectamente se refiere el Código del Trabajo a esta facultad, en el inciso 2° del artículo 306, al precisar las materias que no son objeto de negociación colectiva, y alude a aquellas 'que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa'*".

Entonces, de 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)".

Por lo tanto, el uso que el empleador pretenda otorgar a los aparatos receptores de televisión que se encuentran ubicados en la zona de comedores, es un asunto que corresponde al ejercicio de la facultad de dirección y administración de su empresa, sin perjuicio de lo cual, cabe señalar que el tipo de material que pretende difundir a toda hora, incluyendo el tiempo de colación de los trabajadores, es una decisión que no puede ser contraria al acuerdo de voluntades que pueda existir sobre la materia, puesto que, de haber un pacto vigente al respecto, sea expreso o tácito, que consista en permitir el uso libre de los televisores a los dependientes, especialmente en el lapso de colación, impide el uso para el propósito que busca la empresa, toda vez que, el contrato de trabajo es consensual y por lo tanto, los acuerdos contenidos en dicho tipo de contratos tienen una fuerza obligatoria para las partes.

En esta perspectiva, cabe añadir, que según lo ha señalado esta Dirección, entre otros, en el Dictamen N° 4.488/255 de 26.08.1999, de la disposición contenida en el artículo 7° del Código del Trabajo, que conceptualiza el contrato de trabajo, se infiere que éste es un contrato bilateral que genera obligaciones para ambas partes. Añade el pronunciamiento que, en conformidad al artículo 1545 del Código Civil, "*todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales*", de cuyo precepto se colige que los contratos legalmente celebrados tienen fuerza obligatoria para las partes, de modo que no pueden ser modificados, sino que por el consentimiento de estas.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y disposiciones legales citadas, cumpro con informar a usted que:

1. La Dirección del Trabajo carece de competencia para asesorar al empleador en el ejercicio de la facultad de administración y dirección de su empresa.

2. La finalidad que el empleador pretende otorgar a los aparatos receptores de televisión que se encuentran ubicados en la zona de comedores, es un asunto que corresponde al ejercicio de la facultad de dirección y administración de su empresa, sin perjuicio de lo cual, cabe señalar que el tipo de material que pretende difundir a toda hora, incluyendo el tiempo de colación de los trabajadores, es una decisión que no puede ser contraria al acuerdo de voluntades que pueda existir sobre el asunto, puesto que, de haber un pacto vigente al respecto, sea expreso o tácito, que consista en permitir el uso libre de los televisores a los dependientes,

especialmente en el lapso de colación, impide la utilización que busca la empresa, ya que el contrato de trabajo es consensual y, por lo tanto, los acuerdos contenidos en dicho tipo de pactos tienen una fuerza obligatoria para las partes.

Saluda atentamente a Ud.,



NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



NPS/LBP/AMF
Distribución:
- Jurídico
- Partes

