



1924 100 Años 2024

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E.295050(1889)2024

jurídico

781

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Facultad de mando y dirección; Derechos Fundamentales

RESUMEN:

El control empresarial que deriva del ejercicio de las facultades empresariales, cualquiera sea su finalidad, sólo puede resultar lícito en la medida que respete los derechos fundamentales del trabajador.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones, de 12.11.2024, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S);
- 2) Presentación de 17.10.2024 de Sr. [REDACTED]

SANTIAGO,

25 NOV 2024

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SR. [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Mediante presentación citada en el Ant. 2), usted ha solicitado que este servicio emita un pronunciamiento acerca de la posibilidad de incluir en el contrato de trabajo o el Reglamento Interno normas que regulen el uso del celular, especialmente respecto de los trabajadores guardias de seguridad que laboran en la empresa que representa, quienes se encontrarían frecuentemente distraídos en sus obligaciones y funciones básicas.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. que la materia sometida a consideración de este Servicio refiere directa y exclusivamente en la potestad de mando y dirección del

empleador, por lo que esta Dirección carece de competencia para emitir el pronunciamiento solicitado.

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 el Código del Trabajo se refiere 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".

Por su parte, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, en el Ordinario N° 907, de 11.02.2016, ratificando una doctrina anterior, sustentada, entre otros, en dictamen N° 626/13, de 21.01.91 sostiene que "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".

En el mismo orden el Ordinario N° 1.165, de 20.03.2013, señaló que "(...) la ley hace recaer sobre el empleador obligaciones precisas en materia de administración y dirección, que no pueden ser renunciadas ni modificadas por éste, de modo que no resulta procedente traspasar esta responsabilidad a la Dirección del Trabajo cuya función es la de fiscalizar, entre otros, el cumplimiento de tales deberes".

Como también lo explica esta Dirección, "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 corresponden 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..." (Dictamen N° 2856/162, de 30.08.2002).

Por otra parte, se debe considerar que el ejercicio de esta facultad del empleador no es absoluta, como lo afirma y ha desarrollado la jurisprudencia de este Servicio, este poder de dirección del empleador que emana del derecho de propiedad y de la libertad de empresa, tiene como límite infranqueable los derechos fundamentales de que son titulares trabajadores y trabajadoras, quienes confirman y reafirman su condición ciudadana tanto fuera como al interior de la empresa.

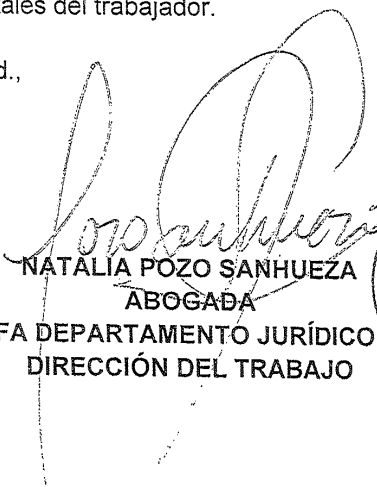
De ese modo, las facultades que el ordenamiento jurídico le reconoce a todo empleador, incluyendo en éstas aquella que permite al empleador establecer en el Reglamento Interno de Orden las obligaciones y prohibiciones y en general las medidas de control a que están sujetos los trabajadores, encuentran como límite infranqueable, de

acuerdo a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 5° del Código del Trabajo, el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores (Dictamen N°3416/049, de 28.08.2009).

Entonces, frente a las distracciones de los trabajadores por el uso excesivo del celular en los lugares de trabajo, el empleador podrá ejercer privativamente las facultades que derivan de su poder de dirección, siendo condición esencial de toda medida de control el respeto a las garantías fundamentales que la propia Constitución reconoce a todo ciudadano y por ende al trabajador.

En consecuencia, el control empresarial que deriva del ejercicio de las facultades empresariales, cualquiera sea su finalidad, sólo puede resultar lícito en la medida que respete los derechos fundamentales del trabajador.

Saluda atentamente a Ud.,


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




GMS/MECB
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control