

ALERTA LABORAL

ORDINARIO N° 781 DEL 25.11.24 DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

FACULTAD DE MANDO Y DIRECCIÓN DEL EMPLEADOR EN LA LIMITACIÓN AL USO DE
CELULARES.

Parte indicando el citado Ordinario de fecha 25 de noviembre de 2024, que 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.

El presente Ordinario emitido por la Dirección del Trabajo se origina por una solicitud al servicio para que emita un pronunciamiento acerca de la posibilidad de incluir en el contrato de trabajo o el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de una empresa, normas que regulen el uso del celular, en el caso específico respecto a trabajadores guardias de seguridad, ante distracciones frecuentes en sus obligaciones y funciones básicas.

De tal forma, el órgano fiscalizador puntualiza que la materia sometida a consulta se refiere directa y exclusivamente a la potestad de mando y dirección del empleador, por lo que el servicio carece de competencia para emitir un pronunciamiento al caso concreto, en circunstancias que ello deberá ser resuelto para cada caso en que el empleador ejecute sus facultades.

Así, en conformidad a la legislación vigente, señala que el empleador cuenta con atribuciones y facultades privativas para administrar su empresa.

Por otro lado, el Código del Trabajo se refiere a esta facultad indirectamente en el inciso 2° del artículo 306, al precisar las materias que no son objeto de negociación colectiva, señalando aquellas “que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa”.

Por su parte, la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, entre ella el Ordinario N°907 de 11 de febrero de 2016 y el dictamen N°626/13 de 21 de enero de 1991, sostienen 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.

Sin embargo, es de suma relevancia considerar que el ejercicio de esta facultad del empleador no es absoluta, como bien se ha señalado tanto en la jurisprudencia administrativa del servicio

como en la de tribunales del trabajo, pues si bien 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 en su condición ciudadana tanto al interior como fuera de la empresa.

Por lo tanto, 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, Higiene y Seguridad las obligaciones y prohibiciones, y en general las medidas de control a que están sujetos los trabajadores, encuentran como límite absoluto e infranqueable los derechos fundamentales de los trabajadores, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo.

De esta suerte, 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 se reconocen a todo trabajador.

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

Santiago, 12 de Diciembre de 2024.