

DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K.230(60) 2017

Jurídico

ORD.:

1503

MAT.:

Da respuesta a presentación de Sr. Eduardo Armin Brenner Grunpeter, respecto a asesorar al empleador sobre el descuento efectuado a un trabajador por atrasos reiterados y días no trabajados por licencias médicas o inasistencias.

ANT.:

- 1) Instrucciones, de 21.03.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 2) Presentación, de 09.02.2017, de Sr. Armin Brenner Grunpeter.

SANTIAGO,

05 ABR 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SR. ARMIN BRENNER GRUNPETER  
AV. GENERAL VELÁSQUEZ N° 1253  
ESTACIÓN CENTRAL

Mediante presentación del antecedente 2), solicita asesoría respecto al descuento a aplicar a un trabajador por los días no trabajados, ya sea por licencias médicas o inasistencias, y sobre el descuento por horas no trabajadas por atrasos reiterados. Al respecto, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

En conformidad a la legislación actualmente 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 4° 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 y aquellas ajenas a la misma."

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).

Asimismo, en Dictamen N° 2856/162, de 30.08.2002, se indica que "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 el 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....”*

En efecto, cabe hacer presente además que, en Ord. N° 661-053, de 12.02.93, este Servicio señaló que, el empleador goza de la facultad inherente a su cargo de organizar la empresa, según se desprende del artículo 3° del Código del ramo, el cual señala en su inciso 3°:

*“Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.”*

De esta manera, acorde con la disposición legal citada, es posible desprender 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, reconociendo, como límite a su facultad, como lo señala la jurisprudencia, las normas contenidas en el artículo 12 del Código del Trabajo, que condicionan el derecho del empleador a alterar unilateralmente la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a la circunstancia “que se trate de labores similares, que el “nuevo recinto quede adentro del mismo lugar o ciudad, sin que “ello importe menoscabo para el trabajador”, y sin perjuicio, igualmente, en general, de que a través de tales instrucciones se vulnere la necesaria consensualidad del contrato de trabajo.

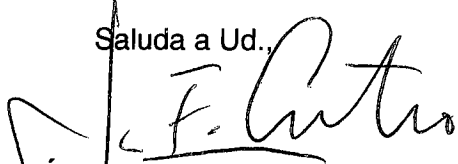
En el particular, de los antecedentes expuestos, se observa que, la materia que se somete a consideración de esta Dirección, incide directa y exclusivamente en la potestad de administración del empleador, careciendo, de todo planteamiento o consulta vinculado a la aplicación o interpretación de alguna norma legal o reglamentaria de contenido laboral, de competencia de este Servicio.

Así entonces, las materias sometidas a consideración de esta Dirección no son de su competencia, debiendo, el empleador, asesorarse del personal técnico y profesional especializado vinculado a las decisiones que comprende su administración.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe indicar que este Servicio en Ord. N° 4032, de 16.10.2014 disponible en [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl), señaló que *“no resulta jurídicamente procedente establecer un sistema de incentivo remuneracional que haga depender la obtención del beneficio de la circunstancia de que el trabajador no haga uso de su derecho a gozar de licencia médica por enfermedad común.”*

Es todo cuanto puede informar esta Dirección sobre la materia.

Saluda a Ud.,

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



  
**KBP/MECB**  
**Distribución:**

- Dest.
- Jurídico.
- Partes.
- Control.