



Departamento Jurídico y
Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E26726.964.2020

ORDINARIO N° 2309 /

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Sobre dependientes de Clínica Indisa que prorrogan su jornada de trabajo y recibirían indebidamente pagos por horas extraordinarias.

RESUMEN:
El empleador cuenta con atribuciones y facultades privativas para administrar su empresa, resultando improcedente que esta Dirección proponga o resuelva sobre medidas correctivas aplicables al personal.

ANTECEDENTES:
1) Instrucciones de Jefa de Departamento Jurídico y Fiscal (S) de 20.07.2020.
2) Presentación de Clínica Indisa, de 20.05.2020.

SANTIAGO, 10 AGO 2020

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

A: DOÑA CECILIA PALMA OJEDA
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS DE CLÍNICA INDISA

cecilia.palma@indisa.cl

Mediante presentación del antecedente 2), la recurrente relata detalladamente la situación que involucra a trabajadores de esa Clínica, que permanecen en dependencias de la empleadora hasta después de la hora de término de su jornada de trabajo, y que, conforme al registro de asistencia en que dejan constancia de su salida, se les paga jornadas extraordinarias a las cuales no tendrían derecho.

Explica la recurrente, que el personal suele extender deliberadamente la jornada o por simple ligereza, en circunstancias que se cuenta con 15 minutos para el cambio de vestuario luego del término de las labores, tiempo que se paga como horas extraordinarias. Añade que, "la clínica cuenta con 37 relojes controles

de asistencia y 1.500 trabajadores, no existiendo recursos humanos suficientes que puedan abocarse sólo a instar a los trabajadores a marcar”.

Al respecto, cúpleme manifestar a Ud. lo siguiente:

Que las circunstancias y materias que se someten a consideración de esta Dirección, inciden directa y exclusivamente en la potestad de administración del empleador.

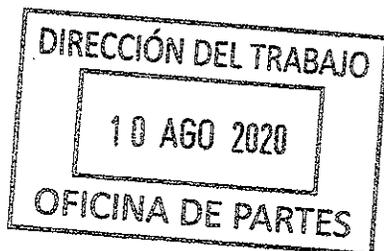
En efecto, conforme a la legislación vigente, el empleador cuenta con atribuciones y facultades privativas para administrar su empresa, prerrogativas que emanan del derecho de dominio correspondiente. Indirectamente se refiere el Código del Trabajo a esta facultad, en el inciso penúltimo del artículo 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).

En estas condiciones, en la situación que se examina y sobre la base de la potestad de administración del empleador, este podrá sancionar disciplinariamente a sus dependientes conforme a las disposiciones del reglamento interno de la empresa, en la medida de que existan los fundamentos de hecho y legales correspondientes, sin perjuicio del examen y resolución de este Servicio a través de eventuales fiscalizaciones en terreno, y de los tribunales de justicia, en el ámbito de su competencia.

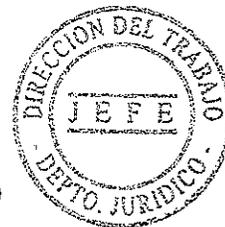
Es todo cuanto puede informar esta Dirección sobre la materia.

Saluda atentamente a Ud.,




SONIA MENA SOTO
ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




BBP/RGR/rgr
Distribución

- Jurídico y Partes