



Jurídico

DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 7322(1377)2015

ORD.: 4709 /

MAT.: Atiende consulta sobre alcance del documento que indica.

ANT.: 1) Instrucciones de 02.09.2016 de Jefe Departamento Jurídico.
2) Instrucciones de 27.07.2016 de Jefatura Unidad Dictámenes.
3) Presentación de 12.06.2015 de Sindicato N°1 de Eaton Industries Chile.

SANTIAGO, 15 SEP 2016

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : SINDICATO DE TRABAJADORES N° 1 DE EMPRESA EATON INDUSTRIES
CHILE.
Panamericana Norte Km.15 ½, Lampa, RM.

Mediante presentación del Ant.2), el sindicato interesado solicita a este Servicio un pronunciamiento acerca de la naturaleza del documento que acompaña, denominado "CERTIFICACIÓN. CONOCIMIENTO POLÍTICA DE SEGURIDAD DE EATON Y LAS REGLAS QUE SALVAN VIDAS", entregado por la empleadora a cada trabajador, bajo firma.

Pide además que esta Dirección comunique a la empresa el parecer del solicitante sobre la materia, el cual expresa en los numerales 1.1; 1.2 y 1.3 de la presentación.

En respuesta a su solicitud, informo lo siguiente:

Respecto de la naturaleza y alcance del documento que se ha tenido a la vista, cabe previamente señalar que el empleador en virtud de sus facultades de administración puede disponer aquellas medidas que estime necesarias para la correcta y conveniente marcha de la empresa, en tanto se ajuste a la normativa vigente y observe pleno respeto de los derechos de sus dependientes.

En ese entendido, no hay obstáculo jurídico para que el empleador emita comunicaciones, instrucciones o informaciones técnicas que permitan el mejor desarrollo de las tareas cotidianas y que coadyuven en el cumplimiento de las normas de orden, higiene y seguridad que la misma empresa ha establecido en la reglamentación interna que ordena la ley.

Ahora bien, dicha potestad de administración y mando del empleador, manifestada a través de tales vías accesorias y hasta informales, no puede sustituir los procedimientos regulados expresamente por el legislador, como serían, los vinculados con el reglamento interno de orden, higiene y seguridad que exige el artículo 153

del Código del Trabajo o con las normas sobre prevención y seguridad exigidas por la Ley 16.744 y el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.

En efecto, las materias a que alude la presentación que nos convoca, por implicar instrucciones, pautas o reglas propias del ámbito de la protección, higiene y seguridad de los trabajadores, deben estar contempladas en los recién citados reglamentos que prescribe la ley, no pudiendo la empresa regularlas exclusivamente mediante documentos informales o ajenos a la exigencia legal, como sería el documento en estudio, pues ello significaría eludir las obligaciones que imponen el Título III del Libro I del Código del Trabajo y la Ley 16.744, cuyos preceptos establecen un procedimiento expreso y de orden público.

En cuanto a las sanciones que dispone el documento tenido a la vista, cabe tener presente que el empleador, si bien está revestido de facultades disciplinarias, sólo puede establecer y aplicar aquellas sanciones que contempla el legislador, a saber, las conservativas, señaladas en el artículo 154 N° 10 del Código del Trabajo, mismas que únicamente proceden ante infracciones al propio reglamento interno que exige el artículo 153 de ese estatuto, y el denominado despido disciplinario, cuyas causales son expresa y estrictamente legales.

Respecto de las sanciones por infracción reglamentaria, el numeral décimo del citado artículo 154, prescribe:

Art.154 N° 10: "Las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria;"

Útil en este extremo es considerar lo sostenido en Ord. 3659/180 de 02.10.2001:

"la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio, en relación con las atribuciones de mando, dirección y administración de la empresa, que corresponden al empleador, dentro de las cuales estaría implícita la potestad disciplinaria y sancionadora, manifestada, entre otros, en dictamen Ord. 2084/104, de 17.04.87, precisa que ellas se pueden traducir solamente en las medidas de sanción que contempla el Código del Trabajo, y que se hayan establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, para el caso de infracción al mismo por parte del trabajador."

"de la disposición legal anteriormente transcrita se deriva que las sanciones que puede aplicar el empleador ante infracción del trabajador al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa sólo pueden consistir en amonestación verbal o escrita, y en multas, con la limitante de éstas en cuanto a monto y destino señalados, por lo que no se encontraría facultado para aplicar otras sanciones, (...)"

Forzoso entonces es concluir que la trasgresión a las normas contenidas en la reglamentación interna fijada por la empresa, únicamente da lugar a las referidas sanciones conservativas que se aluden en el precepto anotado, resultando improcedente aplicar otras, menos aún si la infracción dice relación con alguna materia no contenida debidamente en el reglamento interno que exige el artículo 153 del estatuto laboral.

En cuanto a la mención que los párrafos finales del documento hacen del eventual despido disciplinario por vulnerar normas de seguridad, cuestión que podría entenderse como una suerte de preconfiguración de una causal de caducidad del contrato de trabajo, merece señalar que la mentada declaración del empleador no trae aparejado ningún efecto concreto ni de relevancia jurídica pues, por un lado -como ya se ha


indicado-, las infracciones a la normativa interna de la empresa sólo podrán sancionarse con amonestación verbal o escrita y multa, y por otro, porque desde antaño se ha sostenido que no es procedente la cláusula que faculta al empleador para establecer como causal de término de la relación laboral las infracciones al reglamento interno. (Ord. N° 1256 de 05.03.1984).


Vale asimismo agregar que, si bien es el empleador quien puede en concreto aplicar una o más de las causales de caducidad establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo, la determinación de su legalidad y procedencia le corresponde al Tribunal competente, autoridad que en definitiva califica los hechos y la validez de la decisión patronal en cada caso particular.

Por último, corresponde precisar que no le compete a esta Dirección efectuar la comunicación solicitada en vuestra presentación, sin perjuicio de remitirse copia del presente ordinario a la empleadora involucrada.

Lo anterior no obsta a que este Servicio ejerza las facultades inspectivas que sean del caso, a fin de verificar eventuales infracciones en la materia objeto de este informe.

Saluda atte.


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



JFCC/EP/CLCH

Distribución:

- Dest
- Empleador
- Jurídico
- Partes
- Control.