



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN
DERECHO
K 5984(1199) 2018

Jurídico

4654

ORD.:

MAT.: La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si una determinada conducta es o no constitutiva de una práctica antisindical o desleal, facultad que ha sido conferida de forma exclusiva a los Tribunales de Justicia.

Sin perjuicio de lo anterior, la condición de dirigente sindical de un dependiente, no impide ni inhibe el ejercicio de las facultades correctivas y sancionatorias de la empleadora, en la medida que éstas se ejerzan conforme a la ley y al reglamento interno.

ANT.: 1) Instrucciones de 16.08.2018 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Presentación de 25.05.2018 de Patricio Perez Miranda, Gerente de Gestión y Servicios de Personas de Banco del Estado de Chile.

SANTIAGO,

04 SEP 2018

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

**A : PATRICIO PEREZ MIRANDA
GERENTE DE GESTION Y SERVICIOS DE PERSONAS
BANCO DEL ESTADO DE CHILE
AVDA. LIBERTADOR BERNARDO O´ HIGGINS N° 1111
COMUNA DE SANTIAGO
jvillalo@bancoestado.cl**

Mediante presentación del antecedente 2) se ha solicitado un pronunciamiento sobre si la imposición de una amonestación por escrito a determinados dirigentes sindicales del Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco Estado y a un ex candidato a la directiva de dicha organización sindical, por haber incurrido en conductas que contravienen lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, sin perjuicio de lo dispuesto en Código de Etica, es o no, constitutiva de alguna de las prácticas contrarias a la libertad sindical existentes en la legislación laboral vigente, en particular, aquella establecida en la letra e) del artículo 289 del Código del Trabajo, consistente en ejecutar actos de injerencia sindical.

Señala que el día 17 de abril de 2018, alrededor de las 22:30 horas, en un inmueble de propiedad del Banco, dependencias en que funcionan los estacionamientos del Edificio del Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco Estado, los trabajadores protagonizaron un altercado que fue captado por las cámaras de seguridad de dicho edificio, en que se observa que unos insultan a otros de forma reiterada, advirtiendo incluso de agresiones físicas, hechos ocurridos el día antes de la elección de la directiva nacional del Sindicato, en la cual los trabajadores eran candidatos a Directores Nacionales.

Agrega que los hechos descritos constituyen una afectación a las siguientes normas del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa.

Artículo 3: *“El Banco promueve al interior de la empresa el mutuo respeto entre los trabajadores”*

Artículo 82 letra b) que prohíbe *“La violencia física entre el personal del Banco”*,

Lo anterior sin perjuicio de lo dispuesto en el Capítulo 3 del Código de Ética del Banco, denominado *“Relaciones Internas”* que establece: *“El Banco aspira a forjar entre sus trabajadores y colaboradores, una sana convivencia basada en el respeto mutuo, la lealtad, la honestidad, la tolerancia y el fiel cumplimiento de los compromisos adquiridos”*

Al respecto, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 153 del Código del Trabajo, en sus incisos 1° y 2°, establece:

“Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores” (...)

De la norma legal transcrita, se colige el reconocimiento de la facultad de dirección, mando y administración de que está dotado el empleador, que le permite organizar y dirigir la actividad productiva de la empresa como también mantener el orden y la disciplina, lo que se traduce en el poder de impartir instrucciones y reglas que regulen la convivencia de los trabajadores como también la facultad de sancionar aquellas conductas que contravengan sus disposiciones.

Es deber de empleador elaborar un reglamento que contemple el contenido mínimo exigido por el artículo 154 del Código del Trabajo que en sus numerales 5°, 10° y 11° establece:

“El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

“5. las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;

“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;

“11. el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior. “

De esta forma, el reglamento interno junto con incorporar las obligaciones y prohibiciones a que se encuentran sujetos los trabajadores en relación con su permanencia, desempeño de funciones y/o labores y vida al interior de la empresa, debe consignar las sanciones que se aplicarán como también el procedimiento que se utilizará para dichos efectos.

En ese contexto este Servicio ha señalado en su jurisprudencia administrativa contenida en Dictamen Ord. Nro. 4968/335 de 27.11.2000, que: *“Forma parte de la administración que compete al empleador, ponderar los hechos y determinar la sanción aplicable al dependiente infractor de sus obligaciones como asimismo, corresponde a la Dirección del Trabajo velar por la constitucionalidad y legalidad del reglamento interno de la empresa.”*

En ese orden de ideas, el único instrumento apto para establecer obligaciones, prohibiciones y reglas es el reglamento interno de orden, higiene y seguridad regulado en el artículo 153 del referido cuerpo legal.

En el mismo sentido, el ejercicio por parte del empleador de las facultades de administración, dirección y mando que el ordenamiento jurídico le reconoce, no es absoluta y reconoce como límite el pleno respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores. Así lo ha considerado este Servicio al señalar en Dictamen Ord. Nro. 3416/049 de 28.09.09, que:

“Las facultades que el ordenamiento jurídico le reconoce a todo empleador para establecer en el Reglamento Interno de Orden a que se encuentra obligado, las obligaciones y prohibiciones y en general las medidas de control a que están sujetos los trabajadores, naturalmente también se encuadran dentro del ámbito de acción del inciso primero del artículo 5º, del Código del Trabajo, ello en tanto son expresiones de las facultades empresariales de control. A mayor abundamiento, así lo reconoce expresamente el inciso final del artículo 154, del referido cuerpo legal”.

En efecto, el poder de dirección y mando involucra una serie de facultades que el propio ordenamiento jurídico reconoce al empleador como necesarias para el funcionamiento normal de la empresa, para su organización económica, técnica y funcional, lo que se traduce entre otras, en la facultad de dirigir, dar órdenes e impartir instrucciones, dictar reglamentos, vigilar y supervisar el trabajo para cuyo efecto puede establecer controles administrativos, disponer medidas de seguridad, adaptar el trabajo a los cambios o nuevos requerimientos técnicos como asimismo la facultad de aplicar las sanciones contempladas en el reglamento interno en los casos de incumplimiento de sus trabajadores a las obligaciones en él contenidas.

Precisado lo anterior, en el caso en consulta sobre si el ejercicio por parte del empleador de la facultad disciplinaria y sancionatoria que el ordenamiento jurídico le reconoce respecto de los trabajadores, ya individualizados, es o no constitutiva de alguna práctica contraria a la libertad sindical, cabe remitirse a lo señalado de forma precedente en el sentido que el ejercicio de las facultades de administración, dirección y mando, de las que deriva el poder disciplinario y su ejercicio manifestado a través de la imposición de sanciones a los trabajadores, debe realizarse por el empleador con pleno respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores sin que pueda efectuarse una calificación a priori sobre la materia por este Servicio.

En tal sentido, la jurisprudencia administrativa reiterada de este Servicio, contenida entre otros, en Dictamen Ord. N° 0999/0027 de 02.03.2017, señala que: *“la calificación de una conducta como constitutiva de práctica antisindical es una atribución exclusiva de los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de la intervención de la Inspección del Trabajo respectiva, la que deberá denunciar al Tribunal competente los hechos que estime antisindicales o desleales de los cuales tome conocimiento, debiendo acompañar a dicha denuncia, el informe de fiscalización correspondiente, quedando facultado, además este Servicio por hacerse parte en el juicio entablado por esta causa.”*

En efecto, el inciso 4° del artículo 292 del Código del Trabajo, dispone que *“ El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales de sustanciará conforme las normas establecidas en el párrafo 6°, del Capítulo II, del Título I, Libro V, del presente Código.”*

Sobre la base de lo expuesto, disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a Ud. que este Servicio carece de competencia para calificar si una determinada conducta es o no constitutiva de una práctica antisindical o desleal, facultad que ha sido conferida de forma exclusiva a los Tribunales de Justicia.

Sin perjuicio de lo anterior, la condición de dirigente sindical de un dependiente, no impide ni inhibe el ejercicio de las facultades correctivas y sancionatorias de la empleadora, en la medida que éstas se ejerzan conforme a la ley y al reglamento interno.

Saluda a Ud.,

ROSAMEL GUTIERREZ RIQUELME
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



RGR/BB/CAS

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control