



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 39032 1364 2020

Jurídico

1217

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Informa doctrina.

MATERIA:

Reglamento Interno. Competencia de la Dirección del Trabajo.

RESUMEN:

Con el objetivo de resguardar el correcto desarrollo de los procedimientos de investigación disciplinaria en el marco de la presente emergencia sanitaria, el empleador se encuentra habilitado a adoptar las medidas pertinentes, debiendo ajustarse dicha decisión a las condiciones establecidas en el artículo 156 del Código del Trabajo y considerar especialmente el derecho al debido proceso que asiste a los trabajadores, conforme se expone en el presente informe.

ANTECEDENTES:

1. Instrucciones de 19.02.2021 de Jefe de Departamento Jurídico y Fiscalía.
2. Instrucciones de 29.01.2021 y 06.04.2021, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
3. Ord. N°458 de 24.07.2020 de Director Regional del Trabajo, Región de los Lagos
4. Presentación de 15.07.2020 de Sra. Marcela Gallardo Molina, Fundación Integra.

SANTIAGO,

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

12 ABR 2021

**A: SRA. MARCELA GALLARDO MOLINA
SAN MARTÍN N°80, 3ER PISO.**

PUERTO MONTT.

Mediante presentación de Ant. 4) Ud. informó a este Servicio respecto de la decisión de la Fundación Integra, Región de los Ríos, de suspender los procesos de investigación interna dispuestos en su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad a consecuencia de la presente emergencia sanitaria, que haría imposible su realización o, en su defecto, durante su desarrollo se afectaría el debido proceso al que tienen derecho los trabajadores.

Advierte que dicha decisión se mantendrá el periodo que las condiciones sanitarias lo justifiquen, haciendo presente que esta medida no obedece en ningún caso a la intención de la empleadora de liberar de responsabilidad a los trabajadores, configurando lo que en doctrina se ha denominado perdón de la causal, por el contrario, esta decisión únicamente responde a una situación de fuerza mayor producto de la contingencia que atraviesa el país.

Tras esta información, el Director Regional del Trabajo de la Región de Los Lagos solicita determinar la legalidad de la decisión del empleador y la factibilidad que este tipo de investigaciones puedan realizarse de modo remoto.

Sobre el particular, el artículo 154 del Código del Trabajo consagra, en sus numerales 11 y 12:

Art. 154. El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

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

12.- El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual.

En este sentido, la regulación del procedimiento de investigación general, establecido en el artículo 154 N° 11 del Código del Trabajo, conforme a la doctrina de este Servicio, contenida en Dictamen N°5073/82 de 16.12.2014, permite advertir que la potestad disciplinaria del empleador, por su propia naturaleza, ha de someterse a mínimos que den cuenta de un justo y racional procedimiento, de modo que satisfaga los estándares básicos de protección del denominado derecho al debido proceso de que es titular el trabajador en cuanto persona al interior de la empresa.

De esta forma, en el desarrollo de estos deberá permitir, entre otros aspectos, que el trabajador tenga certeza acerca de los hechos que configuran la supuesta infracción cometida y, si lo estima pertinente, defenderse mediante los descargos y el respectivo aporte de antecedentes sobre las circunstancias de la falta imputada.

La doctrina referida también advierte que el tiempo que debe transcurrir entre la supuesta falta del trabajador y la aplicación de la correspondiente sanción disciplinaria, es aquel fijado en términos prudenciales y que, ajustándose a parámetros razonables, respeta las garantías mínimas del debido proceso del que

es titular la persona del trabajador, especialmente, cautelando el derecho a defensa que éste tiene ante las imputaciones que se formulen, esto considerando un tiempo excesivo no solo torna improductiva la sanción, sino, sobre todo, resta precisión y claridad en la reconstrucción de los hechos y sus detalles, a la vez que disminuye significativamente la posibilidad de elaborar fundadamente los descargos que correspondan.

Considerando lo anterior, con el objetivo de resguardar el debido proceso el empleador puede adoptar las medidas necesarias para que el trabajador pueda ejercer sus descargos y defensas en la regulación del procedimiento, sin embargo, en dicha decisión debe evitar un tiempo excesivo que dificulte el correcto ejercicio de los derechos que asisten al trabajador. Asimismo, es pertinente advertir que toda modificación debe ajustarse a lo dispuesto en el artículo 156 del Código del Trabajo, lo que permite a los trabajadores tener certeza del desarrollo de los procedimientos.

Cabe destacar que la disposición referida consagra:

Art. 156. Los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Deberá también entregarse una copia a los sindicatos y a los Comités Paritarios existentes en la empresa.

Además, el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga en un texto el reglamento interno de la empresa y el reglamento a que se refiere la ley N° 16.744.

Teniendo presente esta circunstancia y frente a la necesidades que genera la presente emergencia sanitaria, entre otros los límites en la movilidad y desplazamiento de los trabajadores, en Dictamen N°789/15 de 16.02.2015, esta Dirección concluyó que no existe impedimento para entregarse en formato electrónico todas las copias del reglamento interno, tanto del inciso 1° como las del inciso 2° del transcrito artículo 156 del Código del Trabajo, pudiendo también ser cumplida la medida de publicidad del citado inciso 1°, mediante medios electrónicos que aseguren la finalidad de la norma, siempre que se ajusten a las condiciones expuestas en dicho pronunciamiento.

Ahora bien, en lo que respecta a los procedimientos de investigación y sanción del acoso sexual, referido en el artículo 154 N°12 del Código del Trabajo y regulado en el Título IV del Libro II del Código del Trabajo, de la Protección a los Trabajadores, se debe advertir que el desarrollo de este procedimiento se sustenta en normas de jerarquía legal cuyo cumplimiento, plazos y modalidad resultan imperativas para el empleador, debiendo ajustarse, en consecuencia, exclusivamente a la regulación prescrita por el legislador.

En otro orden de ideas, en relación a la consulta relativa a la utilización de medios electrónicos para el desarrollo de los procedimientos disciplinarios de forma remota, es relevante advertir que, en materia de documentación electrónica, a propósito de notificar o solicitar información por esta vía, en Dictamen N°789/15, ya

citado, esta Dirección precisa que toda la documentación laboral electrónica, sin distinción, debe cumplir los siguientes requisitos:

1-. Los trabajadores deben consentir expresamente que su documentación derivada de la relación laboral sea confeccionada, procesada, firmada y remitida de manera electrónica. Los destinatarios de la comunicación electrónica deben consentir en tal medida, toda vez que la mantención de una casilla electrónica o mail no es un requisito impuesto por el legislador para recibir su documentación emanada de la relación laboral. De este modo, si el trabajador no acordare esta modalidad de envío, su documentación laboral deberá ser entregada en soporte de papel.

2-. Una vez finalizada su confección, el sistema debe enviar automáticamente el documento por correo electrónico a la casilla particular que previamente el trabajador haya indicado a su empleador. No se autoriza el envío a casillas institucionales, toda vez que no resultaría razonable que, ante su desvinculación de la empresa, los dependientes quedaran impedidos –al mismo tiempo- de acceder a sus cuentas de correo corporativo y a su documentación laboral electrónica allí almacenada.

Finalmente, en relación a lo expuesto por la Fundación en su presentación, en relación a que su decisión no tiene la intención de liberar de responsabilidad a los trabajadores o configurar lo que en doctrina se denomina como perdón de la causal, sin perjuicio de las prevenciones anteriormente realizadas, se debe advertir que este último aspecto es una calificación que corresponde ser realizada por los Tribunales de Justicia en los casos que corresponda.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a usted que con el objetivo de resguardar el correcto desarrollo de los procedimientos de investigación disciplinaria en el marco de la presente emergencia sanitaria, el empleador se encuentra habilitado a adoptar las medidas pertinentes, debiendo ajustarse dicha decisión a las condiciones establecidas en el artículo 156 del Código del Trabajo y considerar especialmente el derecho al debido proceso que asiste a los trabajadores, conforme se expone en el presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFA DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




JDTP/LBP/FNR
Distribución
- Jurídico
- Partes
- Control