



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 12011(753)/2000
DN-1338

ORD. No 4968 / 0335

MAT.: A esta Dirección del Trabajo no le compete intervenir en el aspecto disciplinario propiamente tal, pues el empleador cuenta con atribuciones privativas que forman parte de sus facultades de administración, para ponderar los hechos y determinar la sanción aplicable a un dependiente conforme a las normas de procedimiento del reglamento interno de la empresa, sin embargo, esta Dirección debe intervenir administrativamente en aquellos casos que se transgreda en forma manifiesta la letra del reglamento interno, como ha ocurrido en la especie, en que la Empresa de Correos de Chile ha instruido ilegalmente a un dependiente que integre al patrimonio de la empleadora la suma de \$140.000, arrojándose potestades jurisdiccionales con las que no cuenta.

ANT.: Presentación del Sindicato Nacional de Operadores Postales de la Empresa de Correos de Chile, de 02.08.2000.

FUENTES:
Código del Trabajo, artículos 153, inciso final, 154 N^{os}. 10 y 11, y 306, inciso 2^o.

SANTIAGO,

27 Nov 2000

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO
A : SRES. SINDICATO NACIONAL DE OPERADORES POSTALES
EMPRESA DE CORREOS DE CHILE
VICTORIA SUBERCASEAUX 41, OF. 601
SANTIAGO/

Por la presentación del antecedente, el Sindicato Nacional de Operadores Postales de la Empresa de Correos de Chile, impugna ante esta Dirección la aplicación de una medida disciplinaria a uno de sus afiliados, como asimismo, esta organización estima legalmente improcedente que la empleadora exija al dependiente el pago de dineros faltantes.

Requerido el informe de rigor a la Empresa de Correos de Chile, por Ordinario Nº 2374, de 07.11.2000, la empleadora relata los hechos que han servido de base a la sanción de amonestación verbal aplicada al trabajador señor Marco Antonio Aguayo Venegas y deja constancia también, que efectivamente el dependiente depositó en la cuenta de la Empresa la suma de \$ 140.000, suma que fue sustraída desde una caja de fondo portátil de propiedad de la empleadora.

Sobre la materia, cabe hacer presente que las normas disciplinarias forman parte del reglamento interno de la empresa, en tal sentido, el artículo 154 del Código del Trabajo, al enumerar las exigencias con las que debe cumplir este cuerpo normativo, precisa:

"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", y

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

Así entonces, conforme a estas disposiciones, el empleador sólo podrá aplicar las sanciones de amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria, como asimismo, el reglamento interno de la empresa deberá contemplar el procedimiento de acuerdo al cual deberá hacerse efectiva esta potestad disciplinaria.

Ahora bien, este poder disciplinario forma parte y deriva de *"la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa"* (inciso 2º del artículo 306 del Código del Trabajo), lo que significa que es éste quien debe ponderar los hechos constitutivos de la eventual infracción al reglamento interno y el mérito de éstos, de tal suerte que jurídicamente no cabe la intervención administrativa de esta Dirección en esta etapa - de ejercicio propiamente tal - de las atribuciones disciplinarias del empleador que, como se ha visto, son privativas de éste.

En este orden de ideas, el inciso final del artículo 153 del Código del Trabajo circunscribe con claridad la competencia que en este aspecto le asiste a esta Dirección, al establecer que:

"El delegado del personal, cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva podrán impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimaren ilegales, mediante presentación efectuada ante la autoridad de salud o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda. De igual modo, esa autoridad o esa Dirección podrán, de oficio, exigir modificaciones al referido reglamento en razón de ilegalidad".

Recapitulando entonces, 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.

Se comprueba, en consecuencia, que en el caso en examen la medida disciplinaria de amonestación verbal se ha aplicado conforme a la ley y al reglamento interno de la Empresa de Correos de Chile, que la contempla expresamente en la letra a) del artículo 89, previa instrucción de las normas de procedimiento contenidas en el Título XII de este cuerpo reglamentario.

Sin embargo, no sucede lo mismo con la responsabilidad pecuniaria que -se infiere de los antecedentes- se ha hecho efectiva directamente por la empleadora sin la intervención del correspondiente órgano jurisdiccional.

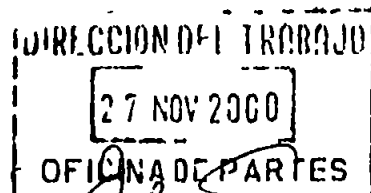
En efecto, en ciertos casos -como el de la especie- podrá advertirse una transgresión manifiesta a la letra del reglamento interno, a los procedimientos que contempla, a las sanciones que establece o a alguna otra ritualidad distinta a la ponderación de hechos y determinación de la sanción que -se reitera- constituye la esencia del poder disciplinario. Configurándose una transgresión de estas características al reglamento interno, esta Dirección debe ordenar administrativamente que se subsane, sin intervenir ni condicionar el ejercicio mismo de la atribución disciplinaria, que es siempre privativa del empleador.

Efectivamente, conminar a un dependiente a enterar dineros faltantes, constituye una medida disciplinaria distinta a las que autoriza el Código del Trabajo, y naturalmente, no se encuentra contemplada por el reglamento interno de la empresa. Una decisión de esta índole es de contenido nítidamente jurisdiccional, pues requiere independencia de juicio, actividad de partes, procedimientos de prueba y avaluación de perjuicios, decisión del asunto controvertido y, en fin, al menos un básico sistema de recursos, actuaciones e instancias constitutivas de un debido proceso, todas éstas, que evidentemente no se han observado en la situación en examen.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales invocadas y razones hechas valer, cúpleme manifestar a Uds. que a esta Dirección del Trabajo no le compete intervenir en el aspecto disciplinario propiamente tal, pues el empleador cuenta con atribuciones privativas que forman parte de sus facultades de administración, para ponderar los hechos y determinar la sanción aplicable a un dependiente conforme a las normas de procedimiento del reglamento interno de la empresa, sin embargo, esta Dirección debe intervenir administrativamente en aquellos

casos que se transgreda en forma manifiesta la letra del reglamento interno, como ha ocurrido en la especie, en que la Empresa de Correos de Chile ha instruido ilegalmente a un dependiente que integre al patrimonio de la empleadora la suma de \$ 140.000, arrogándose potestades jurisdiccionales con las que no cuenta

Saluda a Ud.,



Maria Ester Feres Nazarala
 MARIA ESTER FERES NAZARALA
 ABOGADA
 DIRECTORA DEL TRABAJO

[Signature]
 RGR/nar

Distribución:

Jurídico

Partes

Control

Boletín

Deptos. D.T.

Subdirector

U. Asistencia Técnica

XIII Regiones

Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo