

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
S/K. (396)/98

ORD. NO 6077, 405,

MAT.: 1) La medida de clausura decretada por el fiscalizador de la Dirección del Trabajo tiene como efecto la suspensión absoluta de todas las actividades productivas del establecimiento o faena afectado, quedando prohibido al empleador realizar cualquier actividad productiva dentro o fuera del establecimiento o faena de que se trate, aún cuando no importe rotura de sellos.

2) Durante la vigencia de la medida de clausura el empleador no podrá decretar el feriado colectivo ni imponer medida disciplinaria alguna a los dependientes que se desempeñan en el establecimiento o faena afectado.

ANT.: Memo 117, de 30.04.98, de Sr. Jefe Departamento de Fiscalización.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículo 477 y D.F.L. Nº 2, 1967, Trabajo, artículos 34 y 35.

SANTIAGO, 10 DIC 1998

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. JEFE DEPARTAMENTO DE FISCALIZACION

Mediante presentación de antecedente se ha solicitado un pronunciamiento respecto de los alcances de la medida de clausura en el ejercicio de las facultades de administración del empleador.

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

El artículo 34 del D.F.L. Nº 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, señala:

"En todos aquellos casos en que los Inspectores del Trabajo puedan aplicar multas administrativas, las reincidencias, podrán ser sancionadas, además, con la clausura del establecimiento o faena, cuando ello fuera procedente, hasta por diez días, que será aplicada por el inspector que constate la reincidencia".

A su vez, el artículo 35 del mismo cuerpo legal, prescribe:

"Se entiende por reincidencia la nueva infracción que se contempla dentro de los dos años siguientes a la fecha de la última multa o clausura".

De los preceptos antes transcritos se infiere que la reincidencia, esto es, volver a cometer una nueva infracción dentro del período de dos años, que sea susceptible de ser sancionada por los fiscalizadores de este Servicio, puede ser penada con la clausura del respectivo establecimiento o faena.

Por su parte clausurar, según la definición que nos entrega el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, significa *"cerrar, poner fin a la actividad de organismos políticos, establecimientos científicos, industriales, etc."*.

De esta forma podemos concluir que la medida de clausura decretada por un fiscalizador de la Dirección del Trabajo, le impone al establecimiento o faena de que se trate la obligación de suspender de manera absoluta toda la actividad productiva de la empresa.

Ahora bien, en la especie se ha solicitado determinar los alcances de esta medida en las emanaciones del poder de dirección del empleador, entendiéndose por tal el conjunto de poderes, facultades y potestades que el ordenamiento jurídico laboral reconoce al empleador con el objeto de:

a) Organizar, dirigir y fiscalizar la actividad laboral de la empresa, establecimiento o faena, en cuyo caso la potestad de mando recibe el nombre de poder de dirección;

b) Mantener la disciplina y el orden dentro de la empresa, establecimiento o faena, en cuyo caso la potestad es poder disciplinario y;

c) Adecuar la naturaleza de los servicios a los requerimientos de la empresa, establecimiento o faena, ya sea en cuanto a la naturaleza de los servicios, al lugar, o, a la duración y distribución de la jornada de trabajo, en este caso la potestad de mando se manifiesta como "ius variandi".

En lo que se refiere al poder de dirección podemos decir que su ejercicio encuentra variados límites, entre los cuales está respetar la naturaleza de los servicios pactados, por cuanto las órdenes y directrices del empleador deben estar referidas al desarrollo de la actividad que ha sido libremente acordada.

Por otra parte, el ejercicio del poder de dirección también se encuentra limitado al lugar y al tiempo destinado a la prestación de los servicios, de tal forma que el empleador no puede ejercer esta potestad en un lugar distinto a aquel que se encuentra establecido en el contrato de trabajo, ni tampoco fuera de la jornada pactada.

Por último el empleador tampoco puede ejercer las facultades del poder de dirección en contra de las instrucciones y mandatos de la autoridad, representada para estos efectos por la Dirección del Trabajo, por cuanto estas tienen el carácter de imperativas para todos los sujetos de la relación laboral.

De esta forma, la medida de clausura importa una limitación absoluta al poder de dirección del empleador y, por consiguiente, éste se encuentra legalmente imposibilitado de realizar cualquier tipo de actividad que signifique organizar, dirigir o fiscalizar el establecimiento o faena clausurado, como sería, por ejemplo, decretar el feriado colectivo.

En lo que se refiere al poder disciplinario, este encuentra su fundamento en la institución de la empresa, que como agente fundamental de la vida económica presenta importancia de carácter público, toda vez que su normal funcionamiento es de interés general, es por esta razón que se justifica que el ordenamiento jurídico le entregue al empleador este "poder de disciplina", que el solo contrato entre particulares no explica ni justifica.

Ahora bien, la medida de clausura tiene por efecto, tal como ya se dijo, suspender de manera absoluta toda la actividad del establecimiento o faena y, consecuentemente, le pone fin al fundamento mismo del poder disciplinario del empleador, cual es, mantener la disciplina y el orden dentro de la empresa, establecimiento o faena de que se trate.

Es por este motivo que la clausura impide, durante su vigencia, el ejercicio de cualquier medida disciplinaria por parte del empleador.

En lo que se refiere al "ius variandi", definido por el tratadista Américo Plá Rodríguez como "*la potestad del empleador de variar dentro de ciertos límites, las modalidades de prestación de servicios de las tareas del trabajador*", resulta evidente que esta potestad se explica dentro del contexto de la actividad laborativa del establecimiento o faena en la cual se prestan los servicios contratados, de tal forma que la medida de clausura por su propia naturaleza le impide al empleador ejercer las facultades del ius variandi.

La conclusión contraria nos llevaría a que, en la práctica, la clausura, que es la sanción más drástica que contempla la legislación laboral para el empleador, carecería en absoluto de eficacia.

En conclusión debemos decir que la medida de clausura decretada por el fiscalizador de la Dirección del Trabajo tiene como efecto la suspensión absoluta de todas las actividades del establecimiento o faena afectado, estando prohibido para el empleador realizar cualquier actividad de carácter productiva dentro o fuera del establecimiento, aún cuando esta no importe rotura de sellos.

Asimismo, durante la vigencia de la medida de clausura, el empleador tampoco podrá decretar el feriado colectivo ni imponer medida disciplinaria alguna a los dependientes que se desempeñen en el establecimiento o faena de que se trate.

Saluda a Ud.,



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

HC

FSC/sda

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