

ORD. Nº 2084 / 104

- MAT.:**
- 1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar los Estatutos y Reglamentos que corporaciones de derecho privado otorguen en ejercicio de sus facultades legales, como es el caso del Código de Procedimiento y Penalidades de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional.
 - 2) No procede por la vía del dictamen comunicar o entregar información acerca de la existencia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el Club Deportivo y Social Colo-Colo, sin perjuicio de señalar que todo establecimiento comercial o industrial que ocupa más de 25 trabajadores debe dictar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
 - 3) Este Servicio no puede determinar, sin la previa evacuación de un informe de fiscalización de la Inspección competente, la existencia de un vínculo laboral entre la Asociación Nacional de Fútbol Profesional y los jugadores de fútbol que prestan servicios a los Clubes miembros de dicha asociación.
 - 4) No corresponde que el empleador adopte como medida disciplinaria la suspensión unilateral del trabajador, en cuanto no existe disposición alguna que lo faculte en dicho sentido, sin perjuicio de que en el ejercicio de la potestad disciplinaria aplique sanciones que la ley autoriza y que deben estar contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
 - 5) El empleador que no otorga o proporciona los servicios convenidos al trabajador se encuentra en una situación de infracción laboral en cuanto incumple una de las obligaciones principales del contrato de trabajo como es la de proporcionar efectivamente los servicios convenidos.

- ANT.:**
- 1) Presentación del Sindicato Nacional de Futbolistas Profesionales del 07.03.97.
 - 2) Memo. Nº 58 del 11.03.97, del Jefe del Departamento de Fiscalización.

FUENTES:

Código del Trabajo, art. 154 Nº 10.

SANTIAGO, 17 ABR. 1997

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A: SR. HECTOR VILLARROEL Y
SINDICATO NACIONAL DE
FUTBOLISTAS PROFESIONALES.
AVDA. QUILIN Nº 3323
HCUL

Se ha solicitado por presentación del Sindicato Nacional de Futbolistas Profesionales de fecha 11.03.97, un pronunciamiento

jurídico acerca de diversas interrogantes referidas a la situación laboral que afecta a uno de sus miembros, el Sr. Fabián Guevara.

La presentación señala que el jugador fue sometido a un examen de control de dopaje mediante toma de muestras de orina, efectuado por una Comisión de Control Doping de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional.

El examen dio resultado positivo, encontrándose en la muestra alguna sustancia considerada como prohibida por la Comisión señalada.

Frente a esta situación, el Tribunal de Disciplina y Penalidades de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional, sancionó al futbolista con una pena consistente en tres meses de suspensión para participar en partidos oficiales o amistosos de cualquier división del fútbol profesional chileno e integrar la Selección Nacional durante el mismo período, privándose al jugador en dicho lapso de sus remuneraciones.

La presentación plantea, frente a la situación antes descrita, las siguientes interrogantes cuya resolución se solicita a este Servicio:

1) Legalidad del procedimiento sancionatorio y de las penas establecidas en el Código de Procedimiento y Penalidades de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional sobre los futbolistas que militan en los clubes de la Primera A y B.

2) Existencia o no en el Club Deportivo y Social Colo-Colo de un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad para los efectos de lo establecido en los N.ºs. 10 y 11 del artículo 154 del Título III del libro I del Código del Trabajo.

3) Si las facultades mencionadas, propias del Tribunal de Disciplina de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional y su Directorio, la constituyen en empleadora o co-empleadora y en que calificación jurídica se enmarcan.

4) Procedencia que se decrete la incorporación inmediata del jugador a su club, del cual fue separado, y se ordene el pago de las remuneraciones que correspondan.

5) Existencia en nuestro ordenamiento jurídico laboral de la facultad de suspender de sus obligaciones contractuales a un trabajador, por parte del empleador o de un tercero, dejando pendiente al contrato mientras dure la sanción, como asimismo, la posibilidad de establecer esta suspensión en el Reglamento Interno.

6) Derechos de los clubes de fútbol profesional a no otorgar al jugador profesional las facultades necesarias para que éste cumpla con sus obligaciones laborales y, eventual incumplimiento del contrato por parte del club empleador en caso de no existir este derecho precedentemente señalado.

Al respecto de las consultas transcritas, cumpla en informar a Uds. lo siguiente:

1) Sobre la consulta signada con el N° 1) de la presentación, acerca de la legalidad del procedimiento sancionatorio establecido en el Código de Procedimiento y Penalidades de la Asociación de Fútbol, cabe señalar que escapa de la competencia interpretativa de este Servicio emitir un juicio acerca de la legalidad de los Estatutos y Reglamentación de una corporación de derecho privado de la naturaleza de los señalados.

2) Sobre la consulta del N° 2) acerca de la existencia o no en el Club Deportivo y Social Colo-Colo de un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, cabe señalar que no corresponde a este Servicio, por la vía del dictamen, entregar o constatar el tipo de información requerida por la presentación.

Sin perjuicio de ello, cabe destacar que todo empleador que corresponda a una empresa comercial o industrial, cualquiera sea su estructura orgánica o funcional, que emplee a más de 25 trabajadores tiene la obligación de mantener un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

3) Respecto de la interrogante del N° 3) de la presentación, cabe señalar que este Servicio no tiene competencia para determinar, sin la previa evacuación de un informe de fiscalización de la Inspección competente, la existencia de un vínculo laboral entre la Asociación Nacional de Fútbol Profesional y los jugadores de fútbol que prestan servicios a los clubes miembros de dicha asociación.

Sin perjuicio de lo anterior, es posible señalar que el solo ejercicio de potestades disciplinarias, dentro del desarrollo de actividades de asociaciones y cuerpos intermedios ejercidas en conformidad a los estatutos otorgados por los miembros que la componen, no importa indicio necesario y suficiente de la existencia de subordinación y dependencia, elemento indispensable para calificar una relación jurídica de laboral.

4) Acerca de la consulta de los N°s. 4) y 5) de la presentación del Sindicato de Futbolistas Profesionales, que giran en el mismo sentido, sobre la procedencia de reincorporar al jugador que fue separado del Club y ordenar el pago de las remuneraciones respectivas, cabe señalar que nuestra legislación laboral no contempla de manera alguna la figura de la "separación temporal" del trabajador, ni menos aún la de suspensión unilateral del trabajador por decisión del empleador.

En efecto, nuestra legislación laboral sólo contempla la suspensión de la relación laboral cuando esta proviene de alguna de las siguientes fuentes: suspensión legal, como en la huelga; suspensión judicial como la contemplada en el artículo 174 del Código del Trabajo en el procedimiento de desafuero, o convencional, con el acuerdo de ambas partes, como ocurre en los permisos sin o con goce de remuneraciones:

Como es fácil advertir, fuera de los casos señalados no existe posibilidad de suspender la relación laboral, menos de manera unilateral por una de las partes como ocurriría si fuese por la sola decisión del empleador.

No obsta a lo recién señalado, en el sentido de no reconocer al empleador ni tampoco al trabajador la facultad de suspender de modo unilateral el contrato de trabajo ni sus obligaciones, el ejercicio de la potestad disciplinaria enmarcada dentro de la dirección de la empresa, que le permite al empleador con sujeción a la ley tomar medidas sancionatorias en caso de falta de los trabajadores, las que, sin embargo, están expresamente contempladas en el Código del Trabajo, no siendo una de ellas la suspensión de la relación laboral.

En este sentido, la ley ha señalado que el instrumento jurídico en que debe constar las obligaciones que el empleador, que tenga la calidad de establecimiento comercial o industrial, impone a sus trabajadores en el ejercicio de la potestad disciplinaria, en el evento de tener más de 25 trabajadores, corresponde al Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, que debe contener por una parte las obligaciones y prohibiciones para los trabajadores y, por otra, las sanciones en caso de infracción.

Según el artículo 154 N° 10 del Código del Trabajo :

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

"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 veinticinco por ciento de la remuneración diaria".

De este modo, el legislador ha señalado taxativamente las sanciones disciplinarias a que puede verse sujeto un trabajador, no encontrándose entre ellas la suspensión unilateral del contrato de trabajo.

5) Respecto de la consulta del N° 6) de la presentación del Sindicato de Fútbolistas acerca de las facultades de los empleadores -en este caso de un Club de Fútbol Profesional-, para no proporcionar los elementos necesarios para que sus trabajadores cumplan con sus obligaciones laborales, cabe señalar que, según la doctrina vigente de este Servicio contenida en el Ord. N° 455, de 13.09.84, atendido el carácter bilateral y la fuerza obligatoria del contrato de trabajo, una de las obligaciones del empleador es precisamente *"proporcionar los servicios convenidos"*.

De este modo, el empleador que no otorga o proporciona los servicios convenidos al trabajador, se encuentra en una situación de infracción laboral en cuanto incumple una de las obligaciones principales del contrato de trabajo como es la de proporcionar efectivamente los servicios contratados.

En consecuencia, de las consideraciones de hecho y de derecho anteriormente transcritos, es posible concluir lo siguiente:

1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar los Estatutos y Reglamentos que corporaciones de derecho privado otorguen en ejercicio de sus facultades legales, como es el caso del Código de Procedimiento y Penalidades de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional.

2) No procede por la vía del dictamen comunicar o entregar información acerca de la existencia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el Club Deportivo y Social Colo-Colo, sin perjuicio de señalar que todo establecimiento comercial o industrial que ocupe más de 25 trabajadores debe dictar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

3) Este Servicio no puede determinar, sin la previa evacuación de un informe de fiscalización de la Inspección competente, la existencia de un vínculo laboral entre la Asociación Nacional de Fútbol Profesional y los jugadores de fútbol que prestan servicios a los Clubes miembros de dicha Asociación.

4) No corresponde que el empleador adopte como medida disciplinaria la suspensión unilateral del trabajador, en cuanto no existe disposición alguna que lo faculte en dicho sentido, sin perjuicio de que en el ejercicio de la potestad disciplinaria aplique sanciones que la ley autoriza y que deben estar contempladas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

5) El empleador que no otorga o proporciona los servicios convenidos al trabajador se encuentra en una situación de infracción laboral en cuanto incumple una de las obligaciones principales del contrato de trabajo como es la de proporcionar efectivamente los servicios convenidos.

Es todo cuanto puedo informar.

Atentada a Ud.,

DIRECCION DEL TRABAJO
18 ABR 1957
OFICINA DE PARTES

DIRECCION DEL TRABAJO
DIRECTOR

Maria Ester Ferrer Nazarala
MARIA ESTER FERRER NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

JLUC/csc

Distribución:

- Juridico, Partes, Control
- Boletin, Deptos. D.T., Subdirector
- U. Asistencia Técnica, XIII Regiones
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo