



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Dictámenes e Informes en
Derecho
E 118995 (759) 2022

Jurídico

ORDINARIO N°: 569 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Reglamento interno de orden, higiene y seguridad.
Disposiciones obligatorias.

RESUMEN:

1. El "Plan de Mejoramiento del Desempeño" "PIP" debe ser incorporado obligatoriamente en el Reglamento Interno de la empresa.

2. Las prohibiciones y obligaciones dispuestas por el empleador en el documento mencionado no constituyen una regulación interna de carácter obligatorio para los trabajadores, sino una vez se incorporen al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa y se ponen en conocimiento de aquellos en la forma prevista por la ley.

3. Este Servicio no se encuentra facultado para declarar la ilegalidad del "Plan de Mejoramiento del Desempeño" "PIP", mientras no sea incorporado al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad ya señalado.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de Jefa de U. de Dictámenes e Informes de Derecho de 16.03.2023.
- 2) Respuesta de 22.07.2022 de empresa "Minera Escondida Ltda."
- 3) Ord. N°1.168 de 11.07.2022 de Jefa de U. de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 4) Solicitud de 02.06.2022 de Sindicato N°2 de "Empresa Minera Escondida Ltda."

SANTIAGO, 19 ABR 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SINDICATO N°2 DE EMPRESA “MINERA ESCONDIDA LTDA.” RSU
N°2010903
MAR DEL PLATA N°01458, COVIEFI
ANTOFAGASTA

SR. [REDACTED]

[REDACTED]
CONCEPCIÓN

Mediante presentación de ANT. 1) se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento que se refiera a un documento denominado “Plan de Mejoramiento del Desempeño” o “PIP” existente en la empresa “Minera Escondida Ltda.”, que consiste en una herramienta para apoyar a los líderes en la gestión del desempeño de los trabajadores aplicables a todos los dependientes con más de un año de antigüedad en su rol de trabajo. Luego, cuestiona que el anterior documento, que se vincula con el orden en la permanencia y vida al interior de la empresa, no contenga una forma sistematizada que señale inequívocamente cuales son las obligaciones y su forma de cumplimiento. Tampoco existe claridad acerca del texto vigente, lineamientos a seguir ni respecto a las pautas generales. Agrega que, en definitiva, no existe una descripción ni una ponderación de las obligaciones y procedimientos a que están sujetos las y los trabajadores sujetos al “PIP”.

Además, se describe que el “PIP” determina la continuidad en la Empresa de los trabajadores, ya que, de no cumplir con las obligaciones y su ponderación, conlleva el despido de estos o su estancamiento o retroceso en los ascensos laborales. Asimismo, tiene un impacto en los salarios de los dependientes.

Señala también el Sindicato, que la mayoría de los documentos internos que regulan las pautas por las cuales ha de regirse la aplicación del “PIP” por los evaluadores y superiores jerárquicos, son desconocidos en su mayoría por los trabajadores, sin embargo, la organización sindical observa que el mecanismo aludido se asocia directamente con el sistema de evaluación de desempeño *People System*.

Añade a su presentación, mencionando que el documento PIP no se encuentra incorporado al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa, debiendo hacerlo, conforme lo establece el artículo 153 del Código del Trabajo. En este sentido, cita numerosa jurisprudencia administrativa que da cuenta de la doctrina vigente de este Servicio que exige la incorporación al reglamento señalado, de toda obligación y prohibición impuesta por el empleador a sus trabajadores de suerte tal que la falta de inserción en el Reglamento Interno de

Orden, Higiene y Seguridad deviene en la ausencia de obligatoriedad de dichas restricciones para los trabajadores.

Finaliza el Sindicato su presentación, solicitando un pronunciamiento que se refiera a la obligación de incorporar en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad el documento denominado "PIP", si este último constituye una regulación de carácter imperativo para los trabajadores o se trata de una normativa ilegal.

Posteriormente, habiéndose otorgado traslado mediante ANT.2) al empleador responde, con fecha 22.07.2022, que la solicitud de pronunciamiento debe ser dejada sin efecto por no ajustarse al procedimiento de impugnación del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad establecido en la Resolución Exenta N°691 de 09.07.2010 de la Dirección del Trabajo, modificada por la Resolución Exenta N°1.101 de 2013 del mismo Servicio.

Alega, además, que los asuntos controvertidos que se susciten entre las partes deben ser resueltos por los Tribunales de Justicia, por cuanto, la empresa niega que el incumplimiento del Plan de Mejoramiento del Desempeño traiga aparejado el despido de los trabajadores afectados, o bien un retroceso o estancamiento en los ascensos laborales. Luego, justifica con normas legales y jurisprudencia administrativa y judicial su argumentación en este sentido.

Seguidamente, en subsidio solicita tener por evacuado el traslado conferido, señalando que no es efectivo que el contenido del "Plan de Mejoramiento de Desempeño" "PIP" no sea conocido por los trabajadores. Agrega que, este plan es parte de una política de la empresa aplicada en forma sostenida a través de los años, cuyo fin es identificar preocupaciones, reforzar expectativas y dar al trabajador la posibilidad de mejorar su desempeño y/o comportamiento.

A mayor abundamiento, sostiene que existe un protocolo que regula este plan, el que contiene una serie de obligaciones que derivan del "PIP" y que son aplicables para el trabajador, líder directo "1-Up", líder "2-Up" y HR Business Partner.

Además, niega que el "PIP" sea una herramienta que determina la continuidad en la empresa o el salario de los trabajadores, sino que, por el contrario, se ha establecido como una herramienta que busca optimizar el comportamiento o rendimiento de los trabajadores lo que redunda en su propio beneficio. Con tal propósito se han fijado objetivos y acciones de tipo: claras, logrables y medibles, que en nada inciden en la continuidad en el empleo ni el nivel de remuneraciones, antes bien, declara la empresa que el "PIP" busca apoyar a los trabajadores que cumplan con sus metas y de esta forma cuenten con mejores herramientas para alcanzar las compensaciones sujetas al cumplimiento de resultados, al tiempo que potencien su desarrollo de carrera.

En esta perspectiva, afirma que es válido que las empresas tengan en vigencia una política o plan en forma independiente al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Y señala, que el "PIP" busca identificar preocupaciones de los trabajadores, reforzar sus expectativas y dar al empleado oportunidades para mejorar su desempeño y/o comportamiento. Para ello, se realizan jornadas regulares de conversación y evaluación, lo que permite una correlativa retroalimentación con el líder directo del trabajador, lo que constituye una manifestación del poder de dirección del empleador.

En el anterior lineamiento, argumenta que no es efectivo que la correcta interpretación del artículo 154 N°5 del Código del Trabajo signifique excluir a otros instrumentos de que dispone el empleador para establecer órdenes e instrucciones, ni tampoco existe una norma en nuestro ordenamiento jurídico que así lo establezca. Por otra parte, sostiene que varias disposiciones normativas contemplan otros reglamentos empresariales para regular obligaciones y prohibiciones laborales en forma independiente al Reglamento Interno.

Luego, invoca a un conjunto de normas legales que, a juicio de la empresa, demuestran expresamente que el empleador puede impartir válidamente tanto órdenes como instrucciones adicionales a las contenidas en el Reglamento Interno, no siendo éste el único cuerpo normativo para establecer obligaciones y prohibiciones.

Concluye solicitando que la Dirección del Trabajo se inhiba de conocer la solicitud del Sindicato, declare que es incompetente para emitir un pronunciamiento sobre materias controvertidas que requieren de un proceso probatorio, y en forma subsidiaria solicita se rechace la petición de la organización sindical, se declare que el Plan de Mejoramiento de Desempeño es una política obligatoria para los trabajadores aunque no esté incorporado en el Reglamento Interno de la empresa, y se confirme que el Plan de Mejoramiento de Desempeño se ajusta a la legislación laboral, no obstante no estar incorporado en el Reglamento Interno.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. que el inciso 1º del artículo 153 del Código del Trabajo establece: "Art. 153. *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*".

Asimismo, conforme lo dispone el N°5 del inciso 1º del artículo 154 del Estatuto Laboral: "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;".

Por su parte, la doctrina de este Servicio reiterada en el tiempo ha concluido que: “(...) el legislador exige a los empleadores que cumplan con las condiciones a que se refiere el citado artículo 153, 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” (Ord. N°1.565 de 31.05.2021).

En este sentido, el pronunciamiento recientemente citado, señala que en conformidad con la jurisprudencia contenida en el Dictamen N°3.199/032 de 18.07.2012 y en Ord. N°6.237 de 22.12.2017, la norma legal del artículo 153 del Código del Trabajo debe ser entendida de la siguiente manera: *“En primer lugar, toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador, que incida en materias de orden, higiene y seguridad, deberá forzosamente contenerse en el Reglamento Interno.*

En segundo lugar, toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador relacionada con las mencionadas materias, tendrá como límite temporal y territorial, las labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa.

En tercer lugar, todas las obligaciones y prohibiciones dispuestas por el empleador en relación con las labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento y que han de consignarse en el Reglamento Interno, y toda medida de control, vale decir, no sólo las que encuentren su fundamento en la ley, sino en otras fuentes normativas, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador”.

Desde esta perspectiva, cabe señalar que el fundamento de esta jurisprudencia se encuentra en el deber de obediencia del trabajador como contrapartida a la potestad de mando del empleador, cuyo propósito es organizar el trabajo con el objetivo de obtener los fines perseguidos por la empresa. Este deber se manifiesta según la doctrina en: “i) Acatar la disciplina interna del establecimiento; ii) Respetar las normas del Reglamento Interno; iii) Cumplir con las órdenes concretas que imparte el empleador, por sí o por medio de sus delegados”¹.

¹ Plá, Américo, “Curso de Derecho Laboral”, Volumen I, pág.147. Citado en: Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio, “Manual de Derecho del Trabajo”, Tomo III 5º Edición, pág. 120.

En este sentido, también la doctrina ha agregado que el empleador está obligado a respetar el Reglamento Interno aun cuando éste emane de una facultad que le confiere la ley. Así, se ha reconocido que: “(...) *siendo el reglamento interno de la empresa un acto unilateral del empleador, que obviamente obliga a los trabajadores, vincula también a su autor, porque razonablemente ha generado en los trabajadores una situación de certeza en el sentido de que no les serán exigibles otras conductas que las señaladas en el reglamento o de que tienen los derechos que en él se contemplan*”².

De esta forma, es evidente que el deber de obediencia del trabajador debe encauzarse a través de reglas e instrucciones que fije el empleador, amparado en sus facultades empresariales de dirección y organización de la empresa, pero la necesaria certeza se cumple solamente con la escrituración en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de las obligaciones y prohibiciones a que está sujeto el trabajador, desde que el Reglamento Interno es el único instrumento idóneo para dicho fin, tal como reconoce la jurisprudencia de este Servicio en Dictamen N°2.228/38 de 22.04.2016.

Ahora bien, respecto de la primera alegación de la empresa vinculada con la incompetencia de este Servicio para conocer acerca de la petición de la organización sindical, cabe destacar que, la jurisprudencia de este Servicio contenida en Ord. N°1.565 de 31.05.2021, sostiene lo siguiente: “*Con todo, resulta pertinente indicar que, de acuerdo con la jurisprudencia institucional citada en párrafos precedentes, la oportunidad con que cuenta esta Dirección para revisar la legalidad de las disposiciones en referencia está determinada por su incorporación al reglamento interno y la correspondiente comunicación a los interesados que señala la ley, quienes podrán impugnar dicha reglamentación, sin perjuicio de la facultad con que cuenta esta Repartición para exigir las modificaciones al reglamento interno en todo aquello que resulte ilegal, así como la incorporación de disposiciones legales obligatorias*”.

La anterior conclusión se obtiene de lo dispuesto en el último inciso del artículo 153 del Código del Trabajo que establece: “*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. Asimismo, podrán exigir que se incorporen las disposiciones que le son obligatorias de conformidad al artículo siguiente*”.

² Rivas, Ramón, “La Doctrina de los Actos Propios y el Reglamento Interno de la Empresa”, *Contratos*, Enrique Barros Bourie (Coordinador), Santiago, Editorial Jurídica de Chile, pág. 203. Citado en: Gamonal, Sergio, “Fundamentos de Derecho Laboral”, 4º Edición Actualizada, Thomson Reuters, pp. 137-138.

De esta manera, la impugnación del Reglamento Interno cuyo conocimiento fue delegado a las oficinas de la Inspección del Trabajo con jurisdicción en el territorio en donde se domicile la empresa, según regula la Resolución Exenta N° 691, de 2010, modificada por la Resolución Exenta N°1.101, de 2013— ambas de la Dirección del Trabajo—, no constituye de modo alguno la única vía por la cual este Servicio puede entrar en conocimiento y pronunciarse acerca de una materia que concierne a las normas del Reglamento Interno, en tanto, el legislador en el inciso final del artículo 153 del Código del Trabajo confiere la atribución para que la Administración actúe de oficio, sea exigiendo modificaciones en razón de ilegalidad o bien exigiendo que se incorporen las disposiciones obligatorias que consagra el artículo 154 del Código del Trabajo.

Además, tampoco se encuentra vedado a este Servicio el pronunciarse acerca de la cuestión planteada por el Sindicato, y que indudablemente implica la interpretación de la norma jurídica al caso concreto, toda vez, la facultad de interpretar la normativa laboral que tanto el inciso 1° del artículo 505 del Código del Trabajo como el literal b) del artículo 1° del DFL N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, otorgan a la Dirección del Trabajo, sin que se ajuste a derecho desprender una prohibición expresa que le impida pronunciarse acerca del contenido del Reglamento Interno, como consecuencia del procedimiento impugnatorio que establece el inciso final del artículo 153 del Código del Ramo. Si fuera efectiva la afirmación de la empresa este Servicio no habría podido desarrollar en el transcurso del tiempo la abundante doctrina referida al Reglamento Interno y su contenido.

En relación con la controversia suscitada entre las partes, afirma la empresa que no procede que este Servicio conozca cuestiones discutidas que deban ser resueltas mediante los Tribunales de Justicia. Describe que existe discusión acerca de la publicidad del “Plan de Mejoramiento del Desempeño”, qué es lo que regula, cuál es la fuente de obligatoriedad y cuál es el efecto de no cumplir dicho plan.

Sin perjuicio de lo anterior, existen otros aspectos en los que ambas partes coinciden y es a partir de dichos acuerdos en el ámbito fáctico que este Servicio construirá su razonamiento interpretativo, de modo que la incompetencia alegada en este sentido deberá ser rechazada.

Desde esta perspectiva, y sin entrar a determinar si el documento del “Plan de Mejoramiento del Desempeño”, en adelante “PIP”, ha recibido publicidad y ha sido puesto en conocimiento de los trabajadores, cabe indicar que, acorde con lo señalado y descrito por la empresa, el “PIP” tiene como fin principal identificar preocupaciones, reforzar expectativas y dar al trabajador la posibilidad de mejorar su desempeño y/o comportamiento.

Establece, asimismo, una serie de acciones que deben ser realizadas por el trabajador como: *“1. Participar en las discusiones con su supervisor 2. Prepararse”*

y participar en las reuniones de mejoramiento 3. Escalar preocupaciones al supervisor referentes a las métricas de progreso definidas 4. Tomar las acciones necesarias para llegar al mejoramiento esperado".

Además, se consignan más obligaciones para el resto de trabajadores en cargos denominados: "Líder directo 1-Up", "Líder 2-Up" y "HR Business Partner" y que se vinculan con el desarrollo del "PIP".

Ahora bien, atendiendo al texto del "PIP", este señala que se trata de una herramienta que se puede utilizar para lograr un mejor comportamiento o rendimiento. Y añade que, en dicho proceso, se debe involucrar no solo al trabajador, sino que también al líder directo, y que se persigue otorgar apoyo a los "líderes" para que los trabajadores puedan mejorar las conductas, comportamientos y/o desempeños.

Por otro lado, según se consigna en el contenido del documento en estudio, el "PIP" se puede usar: en caso de no existir resultados producto de las conversaciones entre el "líder" y el trabajador, pueden ser conversaciones registradas en el sistema de evaluación de desempeño "People System" o informales, pero que comparten en común la falta de resultados en corregir el desempeño o comportamiento del trabajador. Así también, el "PIP" establece que evidencias de un mal comportamiento o desempeño pueden justificar su uso, así como se puede utilizar para acompañar medidas disciplinarias, o puede servir para delinear la forma en que un empleador puede alcanzar estándares esperados de comportamiento o desempeño en un periodo determinado.

Otro asunto para observar es que las reincidencias de bajo rendimiento y mal comportamiento, precisa el "PIP", se deben abordar con otras herramientas de gestión de desempeño, las que pueden impactar en el cumplimiento de las condiciones para que un trabajador pueda prestar servicios en su puesto al interior de la organización. Igualmente, en el párrafo denominado "Cierre" del "PIP", se señala que luego de aplicarse este plan, los trabajadores habrán mejorado su desempeño y cumplirán con las expectativas, y si ese no es el caso, quien aplique el "PIP" deberá considerar otras medidas como: evaluar si el trabajador puede seguir desempeñándose en su posición, si el proceso aplicado es la herramienta adecuada y extender y/o ajustar las medidas del "PIP".

De lo anteriormente descrito se desprenden las siguientes conclusiones:

1. El "PIP" es un conjunto de instrucciones de obligatorio cumplimiento al interior de la empresa que tiene como finalidad mejorar el desempeño y/o comportamiento del trabajador.
2. Forma parte de un conjunto mayor de herramientas que permiten la gestión del desempeño y comportamiento de los trabajadores al interior de la empresa, pues se trata de una primera herramienta a aplicar si es que, en forma previa, las

conversaciones no han producido el resultado esperado o que puede acompañar la aplicación de medidas disciplinarias. Y en caso de reincidencias de bajo rendimiento y de mal comportamiento se debe abordar con otras herramientas de gestión de desempeño, añadiendo el mismo "PIP" que pueden provocar un impacto en el cumplimiento de las condiciones para que el trabajador pueda desempeñar su puesto actual.

3. El "PIP" implica el diseño de medidas y acciones a aplicar para la mejora del desempeño y/ comportamiento del trabajador.

4. En caso de no traer los resultados esperados la aplicación del plan de desempeño en comento se puede evaluar si el trabajador puede seguir cumpliendo funciones en su puesto, extender y/o ajustar las medidas del "PIP" o aplicar otra herramienta de gestión más adecuada.

Por lo anteriormente descrito, el "Plan de Mejoramiento del Desempeño" "PIP" debe ser incorporado obligatoriamente en el Reglamento Interno de la empresa, por cuanto, contiene acciones y medidas que buscan la evaluación del desempeño y/o comportamiento de los trabajadores, así como representa una primera etapa en el contexto de trabajadores reincidentes que puede dar lugar a la aplicación de otro tipo de herramientas que conforman un conjunto de procedimientos y protocolos que deben estar incorporados en el Reglamento Interno en su totalidad para el beneficio del trabajador al otorgar la necesaria certeza acerca de cómo será evaluado su desempeño y comportamiento, cuales procedimientos y etapas se aplicarán y que efectos tendrá la aplicación de la herramienta de mejoramiento puesto que expresamente señala el "PIP", que aquellos dependientes que luego de incorporarse al plan de mejoramiento siguen sin cumplir con lo esperado por el empleador, se deberá evaluar si el trabajador puede seguir desempeñándose en su posición con la posibilidad de extender o ajustar el "Plan de Mejoramiento de Desempeño".

En consideración a lo anterior, la jurisprudencia de este Servicio contenida en el Dictamen N°3.199/32 de 18.07.2012, Ord N°6.237 de 22.12.2017 y en Ord. N°1.565 de 31.05.2021, establecen que toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador en materias de orden, higiene y seguridad, deberá forzosamente contenerse en el Reglamento Interno.

La misma doctrina anterior, ha señalado que las prohibiciones y obligaciones dispuestas por el empleador, no constituyen una regulación interna de carácter obligatorio para los trabajadores, sino una vez se incorporan al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa y se ponen en conocimiento de aquellos en la forma prevista por la ley.

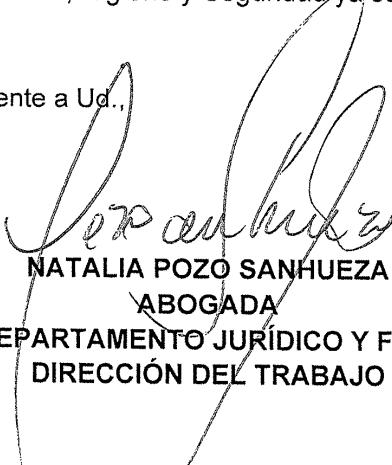
Finalmente, en relación con la solicitud de la organización sindical en cuanto a declarar la ilegalidad del "Plan de Mejoramiento de Desempeño" mientras no se incorpore al Reglamento Interno, cabe precisar que, la doctrina de la Dirección del Trabajo ha reconocido que precisamente cuando ocurre la incorporación mencionada, a partir de dicho momento este Servicio está facultado para

pronunciarse acerca de la legalidad de la regulación en análisis. Así lo ha señalado el Ord. N°5710 de 09.11.2018, al razonar lo siguiente: “2. *La oportunidad con que cuenta esta Dirección para pronunciarse sobre la legalidad de la disposición que pretende incorporar al Reglamento interno de la empresa Incofin S.A. está determinada por la inclusión de dicha preceptiva en el referido reglamento*”.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y disposiciones legales citadas, cumple con informar a usted que:

1. El “Plan de Mejoramiento del Desempeño” “PIP” debe ser incorporado obligatoriamente en el Reglamento Interno de la empresa.
2. Las prohibiciones y obligaciones dispuestas por el empleador en el documento mencionado no constituyen una regulación interna de carácter obligatorio para los trabajadores, sino una vez se incorporen al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa y se ponen en conocimiento de aquellos en la forma prevista por la ley.
3. Este Servicio no se encuentra facultado para declarar la ilegalidad del “Plan de Mejoramiento del Desempeño” “PIP”, mientras no sea incorporado al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad ya señalado.

Saluda atentamente a Ud.,,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



NPS/EBP/AMF
Distribución:
- Jurídico
- Partes