



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E122348 (1478) (2023)

1057

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Contrato individual. Modificaciones. Facultad de administración.

RESUMEN:

1) No resulta jurídicamente procedente que la Corporación Nacional Forestal, en forma unilateral, proceda a cambiar de lugar de trabajo a un dependiente, a menos que lo realice en conformidad al artículo 12 del Código del Trabajo.

2) La referida Corporación puede ejercer su potestad disciplinaria y, consecuentemente, aplicar sanciones a sus trabajadores en conformidad al reglamento interno de orden, higiene y seguridad que debe existir en dicha Entidad, no encontrándose facultada, por ende, para ejercer dicha potestad a través de la instrucción de sumarios administrativos o investigaciones sumarias.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 27.06.2023 y 14.07.2023 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Oficio Folio E346182/2023 de 17.05.2023 de Contraloría Regional Metropolitana de Santiago.
- 3) Presentación de 29.04.2023 de [REDACTED]

SANTIAGO,

28 JUL 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: [REDACTED]
contactoabogados.chile1@gmail.com
SANTIAGO

Mediante documento del Ant.2), se ha derivado a esta Unidad la presentación del Ant.3), en virtud de una denuncia efectuada ante la Contraloría General de la República, mediante la cual señala que a su representado, [REDACTED] funcionario de CONAF, se le habría notificado del término de una investigación sumaria por hechos denunciados en su contra, sin que haya estado en conocimiento de su tramitación ni del resultado. Asimismo, agrega que su representado fue trasladado arbitrariamente de su lugar de trabajo, despojándolo de su cargo y funciones habituales.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. que, la jurisprudencia administrativa de este Servicio contenida, entre otros, en Dictamen N°3363/103 de 20.08.2003, ha resuelto que no resulta jurídicamente procedente que un empleador, en forma unilateral, proceda a cambiar de lugar de trabajo a un dependiente.

En efecto, el lugar o ciudad en que han de prestarse los servicios, es una estipulación mínima que debe contener todo contrato de trabajo, en la cual las partes han debido convenir previamente, de manera tal que si está pactada en el contrato sólo puede ser modificada por mutuo acuerdo de las mismas partes, en conformidad a lo preceptuado por el artículo 5° del Código del Trabajo, que en su inciso 3°, dispone: *“Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente”*.

Con todo, el artículo 12 del mismo cuerpo legal, en su inciso 1°, prescribe:

“El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.”

Del precepto legal transcrito, que consagra lo que la doctrina denomina *“ius variandi”*, se infiere que excepcionalmente el empleador en forma unilateral puede modificar, entre otros, el sitio o recinto de prestación de los servicios, en la medida que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, y siempre que dicho cambio no cause menoscabo al trabajador.

Precisado lo anterior, se hace necesario determinar si la Corporación Nacional Forestal se encuentra facultada para instruir sumarios administrativos respecto de su personal.

Para ello, cabe tener presente en primer término que la Corporación Nacional Forestal constituye una entidad de derecho privado que se rige por sus estatutos y en lo no contemplado en ellos por el título XXXIII del Libro I del Código Civil y por las disposiciones del Decreto 110, de 1979, del Ministerio de Justicia.

Asimismo, es útil recordar que el personal que se desempeña para la referida Corporación, en general se rige por las normas del Código del Trabajo y sus leyes complementarias, a excepción de aquel que tiene el carácter de permanente, que, en algunas materias, como remuneraciones y jornada de trabajo, se encuentran

afectos al Decreto Ley N°249 de 1973, pero a quienes también se aplican las disposiciones del referido Código, en todo lo no previsto en dicho decreto ley.

Analizada esta normativa a la luz de las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo y leyes complementarias, es posible convenir que en el ordenamiento jurídico laboral vigente no existe norma alguna que contemple un procedimiento disciplinario como el contenido en el Acuerdo en comento, el que es propio del Estatuto Administrativo al cual se encuentran afectos los funcionarios públicos.

Ahora bien, teniendo en consideración que CONAF es una corporación de derecho privado y que su personal, según se ha señalado, se rige por las normas del sector privado, esto es, por el Código del Trabajo y leyes complementarias, las disposiciones contenidas en el Acuerdo N°7 de 1975, independientemente de la actual vigencia de éste, en opinión de la suscrita, resultan incompatibles con la normativa que regula las relaciones laborales de los trabajadores de dicha Corporación, y, por tanto, esta Entidad en materia disciplinaria debe ajustarse a las normas que al respecto contiene el Código del Trabajo, debiendo confeccionar, en conformidad al artículo 153 de este cuerpo legal, 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.

En efecto, las normas disciplinarias existentes en el Código del Trabajo son las que forman parte del reglamento interno de la empresa y, en tal sentido, el artículo 154 de este texto legal, al enumerar las exigencias con las que debe cumplir el aludido reglamento, precisa:

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

De la disposición legal precedentemente transcrita es posible inferir que 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, que el reglamento interno de la empresa deberá contemplar el procedimiento de acuerdo al cual deberá hacerse efectiva esta potestad disciplinaria.

Cabe manifestar, que el poder disciplinario contenido en esta norma, forma parte y deriva de la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa, lo que significa que compete a éste ponderar los hechos constitutivos de

la eventual infracción al reglamento interno y determinar la sanción aplicable al dependiente infractor de sus obligaciones.

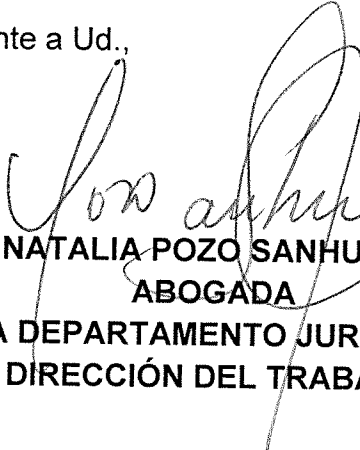
Por consiguiente, en mérito de lo expuesto en acápites que anteceden, no cabe sino concluir que CONAF puede ejercer su potestad disciplinaria y, consecuentemente, aplicar sanciones a sus trabajadores en conformidad al reglamento interno de orden, higiene y seguridad que debe existir en dicha Entidad, no encontrándose facultada, por ende, para ejercer dicha potestad a través de la instrucción de sumarios administrativos o investigaciones sumarias.

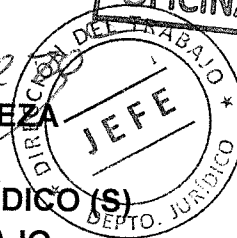
En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que:

1) No resulta jurídicamente procedente que la Corporación Nacional Forestal, en forma unilateral, proceda a cambiar de lugar de trabajo a un dependiente, a menos que lo realice en conformidad al artículo 12 del Código del Trabajo.

2) La referida Corporación puede ejercer su potestad disciplinaria y, consecuentemente, aplicar sanciones a sus trabajadores en conformidad al reglamento interno de orden, higiene y seguridad que debe existir en dicha Entidad, no encontrándose facultada, por ende, para ejercer dicha potestad a través de la instrucción de sumarios administrativos o investigaciones sumarias.

Saluda atentamente a Ud.,


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



 **LBP/EZD**
Distribución:

- Jurídico
- Partes