



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K. 1568(410)17

*Jurídico*

ORD.: 5627

**MAT.:** Atiende consulta sobre alcance de las sentencias judiciales que indica.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 24.10.2017 de Jefa U. Dictámenes del Departamento Jurídico.  
2) Ord.149 de 13.02.2017 de ICT Santiago Sur Oriente.

**SANTIAGO,**

20 NOV 2017

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**A : INSPECTOR COMUNAL DEL TRABAJO  
SANTIAGO SUR ORIENTE.**

Con motivo de la solicitud deducida por el Sindicato de Trabajadores de Amec Ingeniería y el Sindicato de Profesionales de Cade Idepe, la autoridad requirente, mediante Ord. del Ant. 2), ha consultado a este Departamento acerca del alcance que tienen los fallos O-1601-2011 del 2° J.L.T. de Santiago y O-3770-2011 del 1° J.L.T. de Santiago, que declararon como unidad económica a las empresas que cada resolución refiere.

Concretamente la jefatura comunal pregunta si, por efecto de dichas sentencias, pueden entenderse exigibles al empleador único aquellas materias no expresamente mencionadas en la resolutive de cada fallo, como sería la obligación de mantener un reglamento interno de orden, higiene y seguridad conforme lo plantean los sindicatos interesados.

Al respecto informo a Ud. lo siguiente:

Las causas judiciales O-1601-2011 del 2° J.L.T. de Santiago y O-3770-2011 del 1° J.L.T. de Santiago se incoaron y fallaron a la luz de la normativa vigente el año 2011, a saber, conforme a la preceptiva consagrada en el Código del Trabajo previo a las modificaciones que incorporó la Ley 20.760, publicada el 09.07.2014, sobre multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador.

Teniendo presente lo anterior, cabe señalar que del texto de cada sentencia aparece de manifiesto que en ambos casos se declaró la existencia de unidad económica respecto de las empresas que se individualizan

en las pertinentes resolutivas, mas igualmente claro surge que el efecto concreto de sendas decisiones jurisdiccionales está definido por la judicatura en los mismos fallos, no pudiendo la Administración interpretar ni en forma ni en fondo tales determinaciones, así como tampoco es válido presumir que este Servicio sea competente para integrar supuestos vacíos de sentencias como las de la especie.

Cabe recordar que reiteradamente esta Dirección ha mantenido la regla de inhibición ante casos entregados al conocimiento de los Tribunales de Justicia, la que con mayor razón ha de primar cuando el ejercicio interpretativo es solicitado directamente sobre un fallo dictado conforme a Derecho.

En efecto, valga anotar que, desde décadas, la doctrina institucional vertida, entre otros, en Ord. N° 6442/290 de 20.11.1996, ha argumentado que *"la Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre una materia que esté siendo conocida y sometida a resolución de los Tribunales de Justicia"*, criterio que se funda tanto en la regulación constitucional y legal de la función jurisdiccional, como en la propia Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, D.F.L. N° 2 de 1967, cuyo artículo 5, letra b), prescribe que al Director le corresponderá especialmente: *"b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento"* (reiterado en Ords. N°s 718 de 10.02.2017 y 2012 de 12.05.2017).

Con todo, conveniente es señalar que, siendo la reglamentación interna de la empresa, una obligación ineludible de los empleadores referidos en el artículo 153 del Código del Trabajo, no pueden las unidades económicas involucradas en el presente caso estar ajenas al debido cumplimiento de las prescripciones legales que rigen la materia, el cual, por cierto, no se satisface con la mera existencia formal o nominal de reglamentos internos de orden, higiene y seguridad, sino con un cuerpo normativo proveedor de certeza jurídica y dictado por el empleador con plena adecuación a la realidad laboral que debe regular, misma que cabe comprender en consonancia con lo resuelto por los Tribunales, salvo que actualmente hayan diferencias sustanciales.

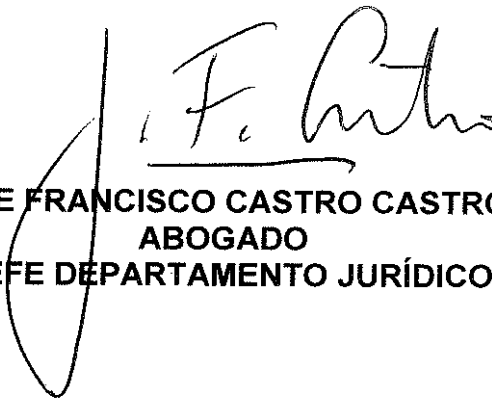
En ese sentido, un reglamento interno de orden, higiene y seguridad no ajustado a la realidad laboral o cuyo contenido se traduce en disposiciones mínimas inaplicables o derechamente insuficientes, es motivo de fiscalización y de eventual sanción por infracción a las normas legales del ramo.


En otro extremo, nada obsta a que la alegación de los sindicatos y su posible requerimiento de interpretación de las sentencias, sean encausados por la vía judicial mediante los recursos o acciones que sean pertinentes si así lo estiman los interesados.


En consecuencia, sobre la base de lo expuesto, cumpro con informar a Ud. que este Servicio se encuentra impedido de emitir pronunciamiento sobre los alcances de las sentencias judiciales aludidas, siendo

procedente ejercer las facultades inspectivas sólo en las materias donde la Administración mantenga su competencia, ello sin perjuicio del derecho de las partes a ocurrir ante los Tribunales de Justicia a objeto de que éstos resuelvan la controversia del caso.

Saluda atentamente,

  
**JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**



  
JFP/CLCH  
Distribución:  
Dest  
Jurídico  
Partes  
Control.