



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E 133589 (874) (2022)

Jurídico

ORDINARIO N°: 683 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Poder de dirección y mando. Deber de Protección.
Reglamento Interno.

RESUMEN:

Corresponde al empleador aplicar las medidas idóneas para la administración de su empresa, así como implementar aquellos mecanismos que permitan observar el cumplimiento del deber de protección a la salud de sus dependientes. Lo anterior, en virtud del principio de protección o mando y lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 18.04.2023 de Jefa de Departamento Jurídico y Fiscal (s).
- 2) Reasignación de 03.01.2023
- 3) Presentación de fecha 20.06.2022 de Construya Limitada.

SANTIAGO,

05 MAY 2023

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: CONSTRUYA LIMITADA
JORGE O'BRIEN N°1254, MAIPÚ
rrhh@sertam.cl
SANTIAGO**

Mediante presentación señalada en el Ant.3), usted ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento jurídico tendiente a resolver diversas consultas relacionadas con la potestad de dirección o mando del empleador, así como al deber de protección con que la empresa debe resguardar la salud de sus trabajadores. En rigor, consulta si la empresa puede establecer la prohibición a los trabajadores de ingresar al sector de producción con equipos celulares no teniendo acceso a ellos mientras se encuentren ejerciendo sus funciones. Funda lo anterior, en la

circunstancia de la desconcentración de éstos por su uso excesivo, así como a la baja producción que experimenta la empresa por estos motivos.

Sobre el particular, y como cuestión previa, informo a Ud. que el ordenamiento jurídico reconoce al empleador la potestad de mando al interior de la empresa, atribución que comprende el poder de dirección, del que deriva el denominado "*ius variandi*" y el poder disciplinario sobre sus trabajadores.

De acuerdo con lo sostenido por la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de esta Dirección, contenida, entre otros, en el Ord.N°907 de 11.02.2016, se da cuenta que "*corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa, organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno, es absoluta, toda vez que debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con vistas a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad*".

"Como lo afirma y ha desarrollado la jurisprudencia de este Servicio, este poder de dirección del empleador que emana del derecho de propiedad y de la libertad de empresa, tiene como límite infranqueable los derechos fundamentales de que son titulares trabajadores y trabajadoras, quienes confirman y reafirman su condición ciudadana tanto fuera como al interior de la empresa (Dictamen N°2856/162 de 30.08.2022)".

Por otro lado, en cuanto a la facultad disciplinaria, el artículo 154 del Código del Trabajo dispone en lo pertinente, que "*El reglamento interno deberá contener, al menos las siguientes disposiciones:*

"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;

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

Respecto a la normativa citada, cabe señalar que la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida en Dictamen N°5073/082 de 16.12.2014, ha sostenido que, de estas disposiciones, se infiere que el empleador sólo puede aplicar las sanciones de amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria, y que el reglamento interno debe contemplar el procedimiento para hacer efectiva la potestad disciplinaria. En consecuencia, el empleador podrá ejercer la potestad disciplinaria inserta en su potestad de mando, con las limitaciones contempladas en nuestro ordenamiento jurídico, en rigor, al tenor de lo dispuesto en el artículo 5 del Código del Trabajo, reconociendo como límite a las facultades del empleador el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.

Del mismo modo, este Servicio ha señalado que, si bien el empleador está revestido de estas facultades disciplinarias, sólo puede aplicar aquellas sanciones que contempla el legislador, a saber, las conservativas, señaladas en el artículo 154 N°10 del Código del Trabajo, mismas que únicamente proceden ante infracciones al propio reglamento interno que exige el artículo 153 de ese estatuto, y el denominado despido disciplinario, cuyas causales son expresa y estrictamente legales. (Ord.N°4709 de 15.09.2016)

En armonía con lo anterior, resulta útil considerar lo sostenido en Dictamen N°3659/180 de 02.10.2001, en los términos que:

“La doctrina uniforme y reiterada de este Servicio, en relación con las atribuciones de mando, dirección y administración de la empresa, que corresponden al empleador, dentro de las cuales estaría implícita la potestad disciplinaria y sancionadora, manifestada, entre otros, en Dictamen Ord. N°2084/104 de 17.04.87, precisa que ellas se pueden traducir solamente en las medidas de sanción que contempla el Código del Trabajo, y que se hayan establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, para el caso de infracción al mismo por parte del trabajador.”

“De la disposición legal anteriormente transcrita se deriva que las sanciones que puede aplicar el empleador ante infracción al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, sólo pueden consistir en amonestación verbal o escrita, y en multas, con la limitante de éstas en cuanto a monto y destino señalados, por lo que no se encontraría facultado para aplicar otras sanciones, (...).”

Resulta razonable concluir entonces que la infracción a las normas contenidas en la reglamentación interna fijada por la empresa, únicamente da lugar a las referidas sanciones conservativas que se aluden en el precepto anotado, resultando improcedente aplicar otras, menos aún si la infracción dice relación con alguna materia no contenida en el reglamento interno que exige el artículo 153 del estatuto laboral.

Por otro lado, inciso 1° del artículo 184 del Código de Trabajo que establece el deber general de protección del empleador, dispone:

“El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”.

En relación con la disposición legal citada la jurisprudencia del Servicio contenida en Dictamen N°4079/281 de 21.09.1999, ha establecido lo siguiente:

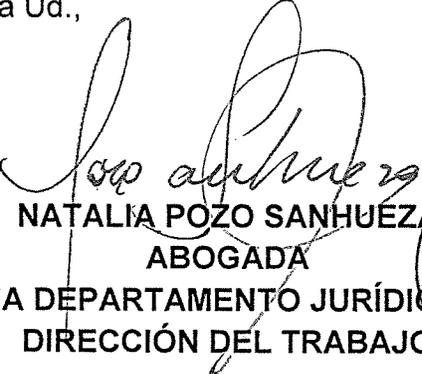
“El empleador, pues, es un deudor de seguridad frente a sus trabajadores y, en el cumplimiento de tal deber, responderá de la culpa levísima, es decir, de “la falta de aquella esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la administración de sus negocios importantes”.

Por su parte, el artículo 184 bis del Código del Trabajo, reafirma el deber de protección del empleador de resguardar la vida y salud de sus trabajadores consagrado en el artículo 184 ya citado, "(...) al establecer de manera explícita las obligaciones que aquel debe asumir ante situaciones de riesgo grave o inminente para la vida o salud de sus trabajadores (...)" (Dictamen N°4604/112, de 03.10.2017).

De las normas legales transcritas se desprende que el empleador se encuentra obligado, en términos amplios, a resguardar la vida y salud de los trabajadores y a adoptar todas las medidas tendientes a garantizar dicha protección.

En consecuencia, a la luz de la jurisprudencia administrativa citada, disposiciones legales citadas, y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que, corresponde al empleador aplicar las medidas idóneas para la administración de su empresa, así como implementar aquellos mecanismos que permitan observar el cumplimiento del deber de protección a la salud de sus dependientes. Lo anterior, en virtud del principio de protección o mando y lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,


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




Distribución:
-Partes
-Jurídico