



**DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 11509 (2553) 2016
K 11510 (2554) 2016**

Jurídico

ORD.:

6074

MAT.:

Atiende presentación sobre potestad disciplinaria, oportunidad de su ejercicio y legalidad de las sanciones; impugnación del reglamento interno; y cláusula tácita.

ANT.:

1) Presentación de 16.11.2016 de don Edmundo Rebellado Allendes.
2) Presentación de 16.11.2016 de don Edmundo Rebellado Allendes.

SANTIAGO,

26 DIC 2016

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
A : EDMUNDO REBELLADO ALLENDES
PASAJE LOS PENSAMIENTOS N° 404, VILLA NAVIDAD
PEDRO AGUIRRE CERDA, SANTIAGO**

Mediante presentaciones de los antecedentes 1) y 2) se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento sobre las siguientes materias:

1. Oportunidad que tiene el empleador para notificar la sanción de amonestación impuesta, desde que un trabajador infringe el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa.

2. Si el empleador está facultado para despedir a un trabajador o trasladarlo a otras instalaciones, si este cuenta con tres amonestaciones, ya sean por la misma o por causas distintas, seguidas o separadas en el tiempo.

3. Si un trabajador puede impugnar el reglamento interno ante la Dirección Nacional del Trabajo, por carecer dicho documento de estipulaciones acerca de la forma y condiciones en que debe ejercerse el derecho a descanso en una silla.

4. Si el otorgamiento por parte del empleador de vales de colación, específicamente de la "tarjeta amipass", por un monto fijo, todos los primeros días de cada mes, y por un lapso superior a un año puede considerarse como un derecho adquirido de los trabajadores, que no es posible suspender unilateralmente.

Acerca de lo consultado, informo a Ud. lo siguiente:

1. Respecto de la primera pregunta formulada cabe señalar que el ordenamiento jurídico reconoce al empleador la potestad de mando al interior de la empresa, atribución que comprende el poder de dirección, el *ius variandi* y el poder disciplinario sobre sus trabajadores.

En cuanto a la facultad disciplinaria, el artículo 154 del Código del Trabajo dispone, en lo pertinente, "*El reglamento interno deberá contener, a lo 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;

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

Con relación a la normativa citada, la jurisprudencia de este Servicio, contenida en el dictamen N° 5073/082, de 16.12.2014, ha sostenido que de estas disposiciones se infiere que el empleador solo puede aplicar las sanciones de amonestación verbal o escrita y multa de hasta veinticinco por ciento de la remuneración diaria, y que el reglamento interno debe contemplar el procedimiento para hacer efectiva la potestad disciplinaria. En consecuencia, es indudable el derecho del empleador para sancionar a sus dependientes, facultad inserta en la potestad de mando que pertenece a la **empresa y que, en todo caso, debe ejercerse con las limitaciones emanadas del ordenamiento jurídico.**

En lo relativo a la oportunidad en que el empleador puede ejercer sus facultades disciplinarias, el citado pronunciamiento indica que el legislador no ha definido un momento específico en que procede imponer una sanción, quedando la materia entregada al reglamento interno exigido por el artículo 153 del Código del Trabajo. Concluye el dictamen, sobre esta materia, que *“es parecer de esta Dirección que el tiempo que debe transcurrir entre la supuesta falta del trabajador y la aplicación de la correspondiente sanción disciplinaria, es aquel fijado en términos prudenciales y que, ajustándose a parámetros razonables, respeta las garantías mínimas del debido proceso del que es titular la persona del trabajador, especialmente, cautelando el derecho a defensa que éste tiene ante las imputaciones que se formulen”.*

Por su parte, el Ordinario N° 824, de 17.02.2015, de este Servicio, señala que las *“presuntas infracciones deben ser investigadas y notificadas al trabajador con la mayor celeridad posible”* por ser la única vía para asegurar el debido proceso y el derecho a defensa del dependiente.

En razón de lo anterior es posible indicar que, la facultad disciplinaria del empleador, que se materialice por medio de la aplicación de una amonestación por escrito a un trabajador, debe ejercerse en un período razonable, que respete las garantías mínimas del debido proceso y el derecho a defensa.

2. Sobre la segunda consulta formulada cabe señalar que la jurisprudencia administrativa de esta Dirección del Trabajo, contenida en el Ordinario N° 4709, de 15.09.2016, sostiene que si bien el empleador está revestido de facultades disciplinarias, solo puede establecer y aplicar aquellas sanciones previstas por el legislador.

El pronunciamiento aludido especifica que dichas sanciones son el despido disciplinario, cuyas causales son expresa y estrictamente legales; y las establecidas en el artículo 154 N° 10 del Código del Trabajo -ya citado- en caso de transgresión a las normas del reglamento interno de la empresa, las que consisten únicamente en amonestación verbal o escrita y multa de hasta veinticinco por ciento de la remuneración diaria, resultando improcedente aplicar otras.

En consecuencia, el empleador no podría disponer el traslado de un trabajador a otras instalaciones como medida disciplinaria, por no corresponder a aquellas específicamente previstas por el legislador para el caso de contravención del reglamento interno.

En cuanto a la facultad de despedir a sus dependientes, cumple indicar que es el empleador quien aplica en concreto las causales de término del contrato de trabajo y que determinar la legalidad y procedencia de dicha medida corresponde al Tribunal competente, autoridad que califica los hechos y la validez de esa decisión en cada caso particular.

3. En relación con la tercera consulta formulada, es dable señalar que el artículo 153 del Código del Trabajo, en su inciso final dispone *“El delegado del personal, 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”.

De la disposición legal transcrita se colige que el legislador facultó al delegado de personal, a cualquier trabajador y a las organizaciones sindicales de la empresa para impugnar las disposiciones del reglamento interno que consideren ilegales, sin perjuicio de las facultades que la ley otorgó a ciertos Servicios para actuar de oficio.

Precisado lo anterior es necesario indicar que, por Resolución Exenta N° 691, de 2010, modificada por la Resolución Exenta N° 1.101, de 2013, ambas de la Dirección del Trabajo, las funciones de revisar y objetar los reglamentos internos de orden, higiene y seguridad fue delegada, y que el estudio de la legalidad de las disposiciones de dichos instrumentos recae en la Inspección del Trabajo en donde la empresa tenga su domicilio.

En razón de lo expuesto cabe informar que, en caso que un trabajador impugne las disposiciones de un reglamento interno, deberá concurrir a la Inspección del Trabajo donde esté domiciliada la empresa y no a la Dirección Nacional del Trabajo.

4. En relación con la cuarta consulta formulada, cumple informar que la doctrina sobre las cláusulas tácitas y derechos adquiridos de este Servicio, contenida en el Ordinario N° 3735, de 18.07.2016, entre otros, sostiene que la formación del consentimiento puede emanar tanto de una manifestación expresa de la voluntad como de una tácita, y que esta última se constituye por la “realización reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, situaciones éstas que determinan la existencia de cláusulas tácitas que se agregan a las que en forma escrita se consignan en el contrato de trabajo”.

Agrega el pronunciamiento que lo anterior autoriza para afirmar que la relación laboral expresada en un contrato de trabajo que consta por escrito no solo queda enmarcada en las estipulaciones de dicho instrumento, sino que también por los pagos y las prácticas que, sin estar escriturados, han sido aplicados constantemente por las partes por un lapso prolongado, con anuencia diaria o periódica de las mismas, dando así lugar a un consentimiento tácito entre ellas que determina la existencia de cláusulas tácitas, las que deben entenderse como parte integrante del respectivo contrato.

Ahora bien, en la especie se solicita un pronunciamiento genérico y abstracto respecto a la existencia de una cláusula tácita relativa a una asignación de colación mediante la entrega de una “tarjeta amipass”.

Al respecto es menester indicar que para la Dirección del Trabajo no es posible emitir el pronunciamiento solicitado, ya que la configuración de las cláusulas tácitas no es uniforme para todas las situaciones, sino que su existencia depende de las características propias de cada caso.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/KRF
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control