



Jurídico

ORD N°: \_\_\_\_\_ /

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Proceso de evaluación del desempeño.  
Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

**RESUMEN:**

1.- El artículo 154 del Código del Trabajo no exige en forma taxativa que el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, regule un recurso procedimental de tipo impugnatorio al que pueda acogerse el trabajador que ha sido evaluado en su desempeño, sin embargo, una disposición de tal tipo inserta en el reglamento interno supone garantizar de mejor manera el objetivo de lograr relaciones humanas armónicas y respetuosas al interior de la empresa.

2.- No procede jurídicamente que la Dirección del Trabajo señale taxativamente el contenido normativo del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, sin perjuicio de disponer, de oficio o a petición de parte, las modificaciones de aquellas normas reglamentarias que sean contrarias a la legislación y reglamentación laboral.

3.- Las organizaciones sindicales o los trabajadores pueden impugnar el contenido del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, conforme el procedimiento establecido en el inciso final del artículo 153 del Código del Trabajo.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 03.02.2022 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Respuesta de 17.03.2021 de Empresa Aguas Andinas S.A.

- 3) Ord.Nº685 de 01.03.2021, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 4) Solicitud de pronunciamiento de 08.01.2021 de Sindicato de Profesionales y Técnicos de Aguas Andinas RSU Nº1301.0880.

SANTIAGO,

18 FEB 2022

DE: JEFE DE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: DIRECTORIO DE SINDICATO DE PROFESIONALES Y TÉCNICOS DE AGUAS ANDINAS RSU Nº1301.0880

[REDACTED]

Mediante solicitud de ANT.4) se ha requerido a este Servicio un pronunciamiento que se refiera a la omisión de un recurso de impugnación en el proceso de evaluación de desempeño de los trabajadores, que permite a los mismos aportar antecedentes y fundamentos para solicitar la revisión de la evaluación realizada por el empleador. Además, señala que este proceso de evaluación no se encuentra contenido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad conforme lo obliga la ley.

Se otorgó traslado al empleador mediante documento de Ant. 3), quien respondió con fecha 17.03.2021 que no existe en nuestro ordenamiento jurídico una normativa que desarrolle en forma específica el proceso de evaluación del desempeño de los trabajadores, por lo tanto, se enmarca esta materia dentro de las facultades empresariales dispuestas en el inciso 3º del artículo 3º e incisos 1º y 2º del artículo 5º ambos del Código del Trabajo.

Agrega que, el proyecto de nuevo Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad fue enviado para revisión de todas las organizaciones sindicales, y precisa que efectivamente contempla un proceso de evaluación de desempeño dando cumplimiento a lo establecido en el Nº5 del artículo 153 del Código del Trabajo.

Sostiene que el inciso final del artículo 153 del Código del Trabajo regula un procedimiento de reclamo de ilegalidad, en virtud del cual todo trabajador u organización sindical puede impugnar las disposiciones del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y por tanto, no procede que el sindicato requirente observe el contenido de dicho documento antes de su publicación y entrada en vigencia.

Posteriormente, procede a describir las etapas del procedimiento de evaluación de desempeño que se pretende implementar, en donde señala que puntualmente se regula que, ante los denominados “Comités de calibración”, los trabajadores tienen la oportunidad de resolver sus reclamos en contra del proceso de evaluación.

Finalmente, afirma que el procedimiento en comento ha sido incorporado en el seno de varias empresas de manera que en ningún caso se podría entender conculcada una garantía legal o constitucional en favor del trabajador.

Al respecto cumple con informar a Ud. que el artículo 153 del Código del Trabajo establece que:

*“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.*

*Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.*

*Una copia del reglamento deberá remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo.*

*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 esta forma, efectivamente el legislador ha establecido en el inciso final del artículo 153 del Código del Trabajo un procedimiento en virtud del cual las organizaciones sindicales, entre otros, pueden impugnar las disposiciones del reglamento interno ante la autoridad sanitaria o ante la Dirección del Trabajo según corresponda. Por lo tanto, a dicho procedimiento especial debe tener sujeción todo reclamo que en el sentido anterior pretenda plantear la organización sindical requirente.

No obstante lo anterior, en relación con la falta de un proceso de impugnación o reclamo contenido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, al que pueda someterse el trabajador que ha sido evaluado, cabe señalar que, las disposiciones mínimas que el artículo 154 del Código del Trabajo exige para todo reglamento interno no deben ser entendidas como taxativas puesto que tal comprensión afectaría los objetivos de respeto y dignidad en las relaciones humanas al interior de la organización empresarial. Así, la doctrina de este Servicio contenida en el Ord. N°3049 de 03.06.2016, concluyó lo siguiente: *“Conforme a lo precedentemente expuesto, resulta posible informar que el contenido del reglamento interno, no puede ser limitado a un conjunto taxativo de normas legales,*

*puesto que esto, produciría una reducción jurídicamente improcedente de sus objetivos.*

*En efecto, tal como se ha señalado, entre los diversos objetivos del reglamento interno de orden, higiene y seguridad, emana aquel que se refiere al establecimiento de relaciones humanas de respeto y dignidad entre los trabajadores de la respectiva faena, establecimiento o unidad económica. Por lo que, cada organización puede estructurar su sistema de relaciones humanas, en la forma que le parezca más efectiva al cumplimiento de dichos objetivos, circunstancias en las que la intervención de este Servicio, debe circunscribirse a verificar la legalidad de los mecanismos adoptados".*

Por lo tanto, si bien el artículo 154 del Código del Trabajo no regula de modo taxativo en el reglamento interno la exigencia de un recurso procedural de tipo impugnatorio al que puede acogerse el trabajador que ha sido evaluado en su desempeño, no es menos cierto que una disposición de tal tipo inserta en el reglamento interno supone garantizar de mejor manera el objetivo de lograr relaciones humanas armónicas y respetuosas al interior de la empresa, sin perjuicio de destacar que este Servicio ha establecido que no es posible jurídicamente señalar taxativamente el contenido normativo del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, sin perjuicio de: "(...) en cualquier momento, de oficio o a petición de parte, ordenar las modificaciones de aquellas disposiciones que sean contrarias a la legislación y reglamentación laboral.", según ha indicado el pronunciamiento citado anteriormente, acorde con lo dispuesto en el inciso final del artículo 153 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa aludida, cumple con informar a Ud. lo siguiente:

1.- El artículo 154 del Código del Trabajo no exige en forma taxativa que el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad regule un recurso procedural de tipo impugnatorio al que puede acogerse el trabajador que ha sido evaluado en su desempeño, sin embargo, una disposición de tal tipo inserta en el reglamento interno supone garantizar de mejor manera el objetivo de lograr relaciones humanas armónicas y respetuosas al interior de la empresa.

2.- No procede jurídicamente que la Dirección del Trabajo señale taxativamente el contenido normativo del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, sin perjuicio de disponer, de oficio o a petición de parte, las modificaciones de aquellas normas reglamentarias que sean contrarias a la legislación y reglamentación laboral.

3.- Las organizaciones sindicales o trabajadores pueden impugnar el contenido del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, conforme el procedimiento establecido en el inciso final del artículo 153 del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,



JDTPLBP/AMF

Distribución:

- Jurídico
- Partes