



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 235938 (1693) 2021

346

Jurídico

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Informa doctrina.

MATERIA:

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad;
Proceso de evaluación.

RESUMEN:

1. El procedimiento de evaluación aplicable a los trabajadores debe incorporarse previamente al reglamento interno de la empresa respectiva, sea por la vía de su anexión, como parte integrante del mismo, o bien, mediante la inclusión de las disposiciones respectivas a dicho cuerpo reglamentario, las que deben respetar la dignidad del trabajador.

2. El Reglamento Interno y sus modificaciones deberán ser puestas en conocimiento de los trabajadores, en la forma prevista por la ley, pudiendo cualquiera de ellos, como también las organizaciones sindicales, impugnar ante la Dirección del Trabajo las disposiciones allí contenidas por considerar que son ilegales, circunstancia que no obsta al ejercicio de la facultad de este Servicio de exigir modificaciones al Reglamento Interno respectivo en caso de existir ilegalidad u omisión de normas obligatorias.

ANTECEDENTES:

1. Correo electrónico de 15.02.2022 de Sindicato de Trabajadores Profesionales de Clínica Santa María.
2. Ord. N°2 de 03.12.2021 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
3. Presentación de 20.12.2021 de Sindicato de Trabajadores Profesionales de Clínica Santa María.

SANTIAGO,

01 MAR 2022

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: [REDACTED]
SINDICATO DE TRABAJADORES PROFESIONALES DE CLÍNICA
[REDACTED]**

[REDACTED]

Mediante presentación de Ant. 3), Ud. ha solicitado a este Servicio, en representación del Sindicato de Trabajadores Profesionales de Clínica Santa María, un pronunciamiento respecto a la procedencia de la aplicación de la evaluación de desempeño implementada por la empleadora, toda vez que dicha circunstancia se ha realizado sin conocimiento previo de los trabajadores.

Expone que la empresa publicó en el portal institucional una política de gestión de desempeño, en la que señaló que existiría una evaluación de un periodo de doce meses trabajados, desde el 01 de enero al 31 de diciembre del respectivo año, y que consideraría las actividades desarrolladas por el trabajador, sin embargo, previene que dicha política no fue entregada o comunicada formalmente a cada trabajador, causándoles perjuicio al desconocer el procedimiento, lo que impacta especialmente en caso de impugnarse una determinada evaluación, como da cuenta en información complementaria de 15.02.2022.

Conforme al principio de bilateralidad, se confirió traslado a la empresa mediante Ord. N°02 de 03.01.2022 de este Servicio, con el objeto que formulara por escrito las observaciones del caso y remitiera los antecedentes que considerara necesarios, sin embargo, a la fecha del presente pronunciamiento no se ha evacuado el respectivo traslado, circunstancia que no obsta a que esta autoridad emita un pronunciamiento sobre la materia, conforme se ha prevenido en la comunicación previamente referida.

Sobre el particular, cúpleme con informar a Ud. que el inciso primero del artículo 153 del Código del Trabajo dispone:

“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”.

Asimismo, la obligación referida es reiterada por el legislador en el inciso primero, número 5, del artículo 154 del cuerpo legal citado, que consagra:

“El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

5.- las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores”.

Por lo anterior, la doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en Dictámenes N°3199/032 de 19.07.2012 y N°1835/20 de 03.05.2013, ha señalado que necesariamente debe colegirse que el único instrumento idóneo para consignar las obligaciones y prohibiciones impuestas por el empleador a sus trabajadores, en relación con sus labores,

permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento, es el citado reglamento interno.

En este orden de ideas, se debe hacer presente que el empleador puede, en el ejercicio de sus facultades, fundadas en la libertad de empresa y el derecho de propiedad, calificar y evaluar el desempeño de los trabajadores, no obstante, en dicha circunstancia se encuentra obligado a observar la normativa laboral y respetar los derechos fundamentales de los trabajadores.

En este sentido, frente a la eventual aplicación de un procedimiento obligatorio de evaluación al interior de las empresas, debe prevenirse que dichos mecanismos necesariamente deben incorporarse al reglamento interno de orden, higiene y seguridad respectivo, al tenor de la normativa expuesta, lo que podrá realizarse ya sea por la vía de su anexión, como parte integrante del mismo, o bien, mediante la inclusión a este de todas las normas a las que deban ajustarse los trabajadores, toda vez se trata de un aspecto que incide en las labores, permanencia y vida de los trabajadores en las dependencias de la empresa o establecimiento.

Ahora bien, es necesario destacar que esta obligación encuentra también sustento en la necesidad de garantizar el pleno respeto a los derechos fundamentales al interior de la empresa, considerando lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 154 del Código del Trabajo que, respecto a las obligaciones y prohibiciones a las que pueden estar sujetos los trabajadores, consagra:

“Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador”.

A este respecto, uno de los aspectos necesarios para garantizar la dignidad del trabajador será conocer el respectivo procedimiento aplicable a un trabajador y, adicionalmente, que este pueda ejercer de forma expedita y oportuna sus alegaciones y defensas, en atención a que estos elementos son condiciones básicas e integrantes del derecho al debido proceso que asiste a toda persona, el que difícilmente puede materializarse por parte del afectado en caso de omisión o desconocimiento de las reglas que se le aplicarán.

No obstante lo señalado, se debe destacar que el conocimiento previo por parte de los trabajadores de los procedimientos de evaluación que aplicará una determinada empresa permite, de forma preventiva, el control de legalidad de dicha normativa de carácter reglamentaria, toda vez el legislador ha reconocido el derecho de cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la empresa de impugnar el respectivo reglamento interno en caso de verificarse una determinada ilegalidad.

Conforme a lo señalado, el inciso final del artículo 153 del Código del Trabajo establece:

“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

su eventual impugnación ante la autoridad de salud o la Dirección del Trabajo, por parte de cualquier trabajador o de las organizaciones sindicales de la empresa".

De esta forma, considerando lo expuesto en la presente solicitud, se debe prevenir que en caso de aplicarse un procedimiento de evaluación a los trabajadores, este debe encontrarse incorporado previamente en el respectivo Reglamento Interno al tratarse de una materia que obligatoriamente debe contener este, conforme a lo dispuesto en el inciso 1º, número 5, del artículo 154 del Código del Trabajo.

A contrario sensu, frente a la eventualidad de aplicarse un procedimiento de evaluación sin incorporar dicha regulación al instrumento normativo idóneo, a saber, el Reglamento Interno, se debe prevenir que nos enfrentaremos a una circunstancia que no se ajusta a derecho, lo que involucrará también las consecuencias que se generen exclusivamente por dicha actuación.

Por lo anterior, conforme a las circunstancias puestas en conocimiento de este Servicio, corresponderá derivar los antecedentes del presente pronunciamiento a la Inspección del Trabajo respectiva, con el objetivo de iniciar de oficio la investigación de los hechos relatados y verificar que la actuación de la empresa se haya ajustado a derecho, a quien se remitirá la presente comunicación.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a usted:

1. El procedimiento de evaluación aplicable a los trabajadores debe incorporarse previamente al reglamento interno de la empresa respectiva, sea por la vía de su anexión, como parte integrante del mismo, o bien, mediante la inclusión de las disposiciones respectivas a dicho cuerpo reglamentario, las que deben respetar la dignidad del trabajador.
2. El Reglamento Interno y sus modificaciones deberán ser puestas en conocimiento de los trabajadores, en la forma prevista por la ley, pudiendo cualquiera de ellos, como también las organizaciones sindicales, impugnar ante la Dirección del Trabajo las disposiciones allí contenidas por considerar que son ilegales, circunstancia que no obsta al ejercicio de la facultad de este Servicio de exigir modificaciones al Reglamento Interno respectivo en caso de existir ilegalidad u omisión de normas obligatorias.

Saluda atentamente a Ud.,



JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

JDTP/RGR/FNR

Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- Inspección Comunal del Trabajo Providencia.