

1924 **100** AÑOS 2024

DEPARTAMENTO JURÍDICO
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E. 87469(651)2022

ORDINARIO N° 350

MATERIA:

Reglamento interno de orden, higiene y seguridad.
Disposiciones obligatorias.
Dirección del Trabajo. Competencia.

RESUMEN:

1. Acorde con lo dispuesto en el artículo 154 inciso primero N°11 del Código del Trabajo, el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de una empresa debe contener el procedimiento al que se someterá la aplicación de las sanciones a que se refiere el N°10 de la citada disposición legal, por infracción a las obligaciones contenidas en dicho reglamento, las que solo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria.

2. La omisión por parte de la Compañía Minera del Pacífico, de incorporar en su reglamento interno de orden, higiene y seguridad el procedimiento para la aplicación de las sanciones a sus trabajadores por el incumplimiento de las obligaciones allí previstas, así como cualquier omisión o infracción legal en que pudiere haber incurrido al respecto, deberá ser puesta en conocimiento de la Inspección Provincial del Trabajo correspondiente al domicilio del empleador, por el sindicato recurrente o por cualquier trabajador, con el objeto de que se pronuncie al respecto, en los términos previstos en el artículo 153 inciso final del Código del Trabajo y en la Resolución N°691 (exenta) de 2010, modificada por la Resolución N°1101 (exenta) de 2013, ambas de esta Dirección.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 28.05.2024, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (s).
- 2) Correo electrónico de 31.01.2024, de presidenta Sindicato de Planta Directiva Profesional y Planta de Ejecutivos de Compañía Minera del Pacífico.
- 3) Correo electrónico de 29.01.2024, de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 4) Respuesta de 28.06.2022, recibida el 14.07.2023, de Compañía Minera del Pacífico.
- 5) Ordinario N°991 de 07.06.2022, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 6) Instrucciones de 25.05.2022, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 7) Ordinario N°177 de 16.05.2022, de D.R.T. Coquimbo.

8) Presentación de 29.04.2022, de Sindicato de Planta Directiva Profesional y Planta de Ejecutivos de Compañía Minera del Pacífico.

SANTIAGO,

05 JUN 2024

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: DIRECTORIO SINDICATO DE PLANTA DIRECTIVA PROFESIONAL
Y PLANTA DE EJECUTIVOS DE COMPAÑÍA MINERA DEL PACÍFICO.
sindicatopdp@gmail.com

Mediante presentación citada en el antecedente 8) requieren un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la procedencia de la creación por su empleadora de un «Comité de Disciplina» cuya regulación, contenido, integrantes, plazos y funcionamiento, son absolutamente desconocidos para los trabajadores(as) y también para la organización sindical que recurre, toda vez que hasta la fecha no tienen conocimiento acerca de documento alguno en que se regule dicho comité, habiéndose enterado de su existencia solo por el actuar de la empresa.

Agregan que, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Compañía Minera del Pacífico no contempla dicha institución, sin embargo, funciona a discreción por parte de las jefaturas de la empresa, afectando a socias y socios del sindicato debido a la aplicación de medidas que consideran sanciones, como lo es la suspensión de funciones de los trabajadores(as) que son investigados por dicho comité. Ello sumado al caso de un trabajador despedido luego de haber sido sancionado con la medida de suspensión de sus funciones por el período de cinco semanas por parte de dicho comité, el cual, según señalan, habría sido el responsable de decidir su despido.

Precisan que, el citado reglamento interno de la empresa no contempla dicha institución y que, el artículo 109 y siguientes de su Título XXVII, que establece las sanciones aplicables por las infracciones al citado reglamento, no fueron recogidas por el referido comité de disciplina, toda vez que no se sigue ninguna de sus normas; en síntesis, no se inicia investigación sumaria alguna, ni se informa a la Inspección del Trabajo, ni al sindicato respectivo, como se señala en dichas disposiciones reglamentarias.

En efecto, el citado artículo 109° señala que, el cumplimiento del control y aplicación de las normas del reglamento interno serán de responsabilidad de la Supervisión o de la Administración.

A su vez, el artículo 110° del RIOHS prevé que la Compañía Manera del Pacífico podrá, a través de sus jefaturas, aplicar alguna de las siguientes medidas disciplinarias de acuerdo con la gravedad del incumplimiento y en el orden que determine dicha empresa, entre estas: a) amonestación verbal; b) amonestación escrita; c) multa, que, por tratarse de una sanción de mayor gravedad, se comunica por carta al trabajador y dependiendo de la gravedad del hecho, se le informa que una reiteración puede suponer la aplicación de las otras sanciones que contempla la legislación y se remitirá copia de ella al sindicato del trabajador, a la Inspección del Trabajo y a la Gerencia de Personas de la empresa, para que esta última aplique la multa correspondiente.

Asimismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 111 del RIOHS, en caso de que proceda la aplicación de alguna de las medidas a que se refiere el artículo precedente, la jefatura o supervisión correspondiente ponderará las circunstancias atenuantes y agravantes aplicables al caso, la entidad del incumplimiento, la pérdida de bienes físicos y/o de lesiones o daños a las personas.

Concluyen señalando que, atendido lo expuesto precedentemente, es posible advertir que, al momento de constituir el comité de disciplina y ejecutar sus cometidos, el empleador no estaría cumpliendo con las disposiciones antes citadas, ya que no se aplican las sanciones allí previstas, no se informa al sindicato, no se da curso a una investigación sumaria, ni se informa a la Inspección del Trabajo.

En cuanto a la forma en que ha funcionado el comité de disciplina de la compañía, destaca, a modo de ejemplo, que, en el caso de un ex trabajador, a quien se le informó que sería suspendido de sus funciones por haber enviado reportes contradictorios respecto de una faena, se le señaló, mediante reunión telemática, que respondiera un cuestionario, pero no se le informó acerca de los plazos con que contaba ni quiénes iban a integrar dicho comité; tampoco se invocó la fuente de las obligaciones laborales que habría incumplido, ni se le indicó que, al finalizar la investigación se le entregarían los resultados, lo cual nunca ocurrió, siendo finalmente despedido.

Mencionan igualmente que, su sindicato ha hecho presente la ilegalidad de este comité de disciplina, toda vez que genera incertidumbre en los trabajadores sujetos a sus normas, al no existir claridad en cuestiones tan elementales como las obligaciones a que están sometidos, acerca de los plazos previstos para llevar a efecto la investigación respectiva y sobre las sanciones a que pueden verse expuestos, sus derechos y la oportunidad con que cuentan para su defensa, sin que exista uniformidad en la tramitación de cada investigación y posterior sanción, ni acerca de los procedimientos y jefaturas que intervienen en dicho proceso.

Sin embargo, en una comunicación de fecha 17.02.2022, la empresa manifestó que no ha incurrido en ilegalidad alguna al respecto. En efecto, según consta de documento que se acompaña, responde que no existe en la Compañía institución alguna que funcione de manera irregular y fuera de la normativa legal, agregando al respecto: «...en virtud de sus facultades de mando y dirección, la empresa sostiene reuniones periódicas y permanentes entre la Superintendencia de Relaciones Laborales y sus distintas gerencias con el fin de administrar las necesidades del negocio de la compañía».

Sobre el punto anterior precisa que, en la empresa empleadora no se respeta la ley al no incorporar al RIOHS todas las normas y procedimientos que regulan el comité de disciplina y sus actuaciones y potestades, a las que quedan sometidos los trabajadores.

Finalizan señalando que, acorde con lo sostenido reiteradamente por este Servicio en los dictámenes que citan, debe necesariamente 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.

Por su parte, el gerente de Personas (s) de la Compañía Minera del Pacífico, en respuesta a traslado de la presentación del sindicato, conferido por este Servicio, rechaza íntegramente el tenor de la denuncia contenida en la presentación de dicha organización sindical sobre las supuestas ilegalidades en los procesos sancionatorios que ejecuta su representada.

En efecto, con respecto a la denuncia formulada por el sindicato acerca de la existencia de una institución conocida como «Comité de Disciplina» cuyos integrantes y funcionamiento serían desconocidos por los trabajadores(as) de la empresa, manifiesta que la supuesta institucionalidad alegada no existe y, por tanto, la denuncia no es efectiva.

Expresa asimismo que su representada ejerce sus facultades y potestades con estricto apego a la Constitución Política de la República y a la legislación laboral y para ello se ha premunido de los mecanismos y vías de funcionamiento que son adecuados para adoptar y ejecutar las decisiones, como ocurre en los casos que conllevan consecuencias o sanciones por distintos tipos de incumplimiento de la normativa interna por parte de los trabajadores.

Dicho mecanismo se centra en la figura y en el accionar de jefaturas, supervisores o los superiores jerárquicos de estos, todos ellos con potestades estructuradas conforme con lo dispuesto por su representada para los efectos de ejecutar con rigurosidad las medidas sancionatorias que corresponda ante casos que lo ameriten y según la gravedad de los hechos, todo lo cual está incorporado en el RIOHS de la empresa.

Señala a continuación que, si bien es cierto, por las razones expuestas debe descartarse la existencia de un comité de disciplina al interior de la empresa, no lo es menos que, de forma excepcional o circunstancial y ante casos de especial relevancia, tales como incumplimientos, actuaciones u omisiones de particular magnitud, entre ellos: accidentes, daños, probabilidad de causar daños a personas o en las instalaciones de la empresa, entre otras, las decisiones acerca de las sanciones que corresponde aplicar —definidas por la jefatura, supervisión o superioridad jerárquica respectiva— pasan a ser expuestas o

comentadas ante la administración de la empresa a través de sus distintas gerencias (operaciones, seguridad y salud ocupacional, sustentabilidad, personas y proyectos), las cuales en conjunto podrán evaluar la gravedad de determinados hechos y circunstancias y si las medidas que se ha propuesto parecen idóneas, proporcionales o razonables, dentro del contexto de la empresa; o bien, para asegurar que se tome una decisión racional ante determinados actos que puedan ameritar sanciones de cierta gravedad o importancia.

Sin perjuicio de lo anterior expresa que, la pretensión de que el ejercicio de las potestades del empleador deba regularse en exceso o bien, detallarse hasta la saciedad parece ser una interpretación antojadiza respecto de los límites que los artículos 5° y 154, ambos del Código del Trabajo, imponen a las prerrogativas de todo empleador.

En efecto, si bien, el régimen de obligaciones y prohibiciones, las sanciones e incluso los procedimientos para su aplicación deben publicitarse y darse a conocer a través del reglamento interno, más aún cuando se establecen modelos procedimentales para el establecimiento de responsabilidades asociadas con incumplimientos normativos —lo cual se cumple íntegramente en el caso de la empresa que representa—, lo cierto es que, el debate sobre el «Comité de Disciplina» escapa a cualquiera de esos razonamientos, de acuerdo con lo indicado.

Con respecto a la sanción de suspensión laboral que el sindicato atribuye al supuesto comité de disciplina, señala que ello no es efectivo; en primer lugar, porque no existe tal comité; en segundo lugar, porque no se ha instituido esa suspensión de labores como una sanción, sino que, por el contrario, ha representado únicamente una medida precautoria ante eventos de importancia o magnitud que, propiciados preliminarmente por actuaciones u omisiones de un trabajador, respecto de las cuales se pretende indagar o determinar su responsabilidad sin su intervención, con el objeto de alivianar la carga emocional de dicho dependiente, la empresa ha adoptado dos formas de cumplir con ese fin precautorio: a) la reconducción del trabajador a un nuevo proceso de instrucción o capacitación sobre el uso de una maquinaria y b) entregando un breve permiso con goce de remuneración mientras se ejecuta la respectiva pesquisa o revisión.

Precisa al respecto que, esa separación momentánea —con alguno de los dos fines antes señalados— forma parte de las medidas de seguridad mínimas y excepcionales que deben adoptarse considerando la fragilidad y criticidad de sus procesos, con el objeto de no seguir exponiendo al propio trabajador, a la faena o a terceros, aclarando que se trata de medidas excepcionalísimas.

Del mismo modo, la medida de reconducción o reentrenamiento, o bien, el otorgamiento de un permiso breve durante los procesos de levantamiento de información y adopción de medidas para regularizar o atender las consecuencias de cada uno de esos eventos, en caso alguno ha condicionado la medida disciplinaria que pudiera haberse derivado de los hechos que la motivaron, pues estos solo serán objeto de sanción, de acuerdo con la ley, si se advierte responsabilidad o incumplimiento imputable al trabajador dentro del proceso de operación o ejecución del contrato de trabajo y cuando dicha acción sea la causante del problema, daño o riesgo creado.

Afirma al respecto que, si se consideran los cinco casos tomados como ejemplo, ocurridos en su totalidad durante el transcurso del año 2021, tres de ellos fueron sancionados mediante amonestación escrita y los dos restantes terminaron con el despido del trabajador.

Agrega que el proceso de pesquisa y revisión de cada situación, más la propuesta de sanción y ejecución de la medida sancionatoria recae única y exclusivamente en el superior de cada trabajador, vale decir en su jefe o supervisor.

Concluye aseverando en primer término, la inexistencia de una institución denominada comité de disciplina en la empresa que representa.

En segundo lugar, sostiene que la empresa mantiene un sistema de determinación de sanciones en conformidad con lo dispuesto en el artículo 154 N°11 del Código del Trabajo, definiendo el mecanismo de aplicación de dichas sanciones a través de jefes y/o supervisores, de acuerdo con lo expuesto en párrafos precedentes.

En tercer lugar, indica que, si bien no existe el denominado comité de disciplina en la empresa, sí opera dentro de la lógica y órbita de sus potestades de organización, la consulta a

determinadas gerencias sobre casos de particular relevancia, en que el encargado de sancionar puede exponer el caso y acoger la opinión de dichas gerencias, con el objeto de unificar criterios generales dentro de la Compañía y velar por el cumplimiento uniforme de sus lineamientos.

Aclara igualmente que, la empresa tampoco ha innovado con respecto al régimen de sanciones generales que contempla la legislación laboral y que, por las razones antes expuestas la referida suspensión no constituye una sanción.

Por lo anterior, reitera su total rechazo a la presentación del sindicato, que expone hechos que, junto con no ser efectivos, no se condicen con los mecanismos de funcionamiento interno de su representada.

Al respecto, cumplo con informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 153 inciso primero del Código del Trabajo, que 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.

A su vez, los números 5, 10 y 11 del inciso primero del artículo 154 del citado cuerpo legal, establecen:

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

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

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;

A su turno, el inciso final del mismo artículo dispone:

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.

Por su parte, la jurisprudencia de este Servicio, contenida en el Dictamen N°3199/032 de 18.07.2012, reiterada mediante Ordinario N°6237 de 22.12.2017, ha sostenido al respecto que el legislador exige a los empleadores que cumplan con las condiciones a que se refiere el citado artículo 153, la confección de un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a las que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

Acorde con los citados pronunciamientos, lo anterior supone los siguientes efectos concretos:

«En primer lugar, toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador, que incida en materias de orden, higiene y seguridad, deberá forzosamente contenerse en el Reglamento Interno.

«En segundo lugar, toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador relacionada con las mencionadas materias, tendrá como límite temporal y territorial, las labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa.

«En tercer lugar, todas las obligaciones y prohibiciones dispuestas por el empleador en relación con las labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento han de consignarse en el Reglamento Interno y toda medida de control, vale decir, no sólo las que encuentren su fundamento en la ley, sino en otras fuentes normativas, 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».

Se infiere de estas normas, que el empleador solo podrá aplicar las sanciones de amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria, como, asimismo, que el reglamento interno de la empresa deberá contemplar el procedimiento mediante el cual se hará efectiva esta potestad disciplinaria.

Cabe agregar sobre esta materia que, de acuerdo con la norma del artículo 154 inciso primero N°11 del mismo Código, antes transcrita, el reglamento interno deberá contemplar el procedimiento al que se someterá la aplicación de las sanciones a que se refiere el N°10 precedente, por infracción a las obligaciones que señale dicho reglamento.

A su vez, tal como se ha expuesto por este Servicio mediante Dictamen N°5073/82 de 16.12.2014, resulta indiscutible el derecho que asiste al empleador para sancionar a sus dependientes cuando estos incurren en faltas al orden o disciplina laboral establecida internamente. Se trata pues, de una facultad que debe entenderse inserta en la potestad de mando que pertenece a la empresa y que, en todo caso, debe ejercerse con las limitaciones que emanan del ordenamiento jurídico vigente.

Precisado lo anterior, corresponde referirse a la oportunidad en que el aludido poder disciplinario puede ser ejercido por el empleador.

Como primera consideración y recurriendo al respecto al Dictamen N°5073/82 recién citado, cabe mencionar que el legislador laboral no ha definido de manera específica el momento en que procede imponer la sanción disciplinaria al trabajador infractor, quedando entregada la materia al reglamento interno, el cual, como ya se ha indicado, debe contener el procedimiento al que se someterá la aplicación de las sanciones reglamentarias.

Ahora bien, tal como se ha expresado en el dictamen ya citado: *«... la potestad disciplinaria del empleador, por su propia naturaleza, ha de someterse a mínimos que den cuenta de un justo y racional procedimiento, de modo que satisfaga los estándares básicos de protección del denominado derecho al debido proceso de que es titular el trabajador en cuanto persona al interior de la empresa».*

La citada línea argumental resulta plenamente aplicable al ámbito de nuestro ordenamiento, razón por la cual, corresponde sostener que el empleador que ha resuelto ejercer sus facultades disciplinarias y, en consecuencia, sancionar a uno o más de sus trabajadores, debe hacerlo conforme con parámetros de racionalidad y respetando las garantías mínimas del debido proceso a que tienen derecho estos últimos.

En la especie, revisadas las disposiciones contenidas en los artículos 109° a 118° del Título XXVIII, que contemplan las sanciones por infracción al reglamento interno de la empresa en referencia, es posible sostener que no se establece norma alguna que contemple el procedimiento al que se someterá la aplicación de las sanciones a que se refiere el artículo 154 inciso primero N°11 del Código del Trabajo, contraviniendo, de esta forma dicho precepto legal.

En efecto, si bien el artículo 112° del reglamento interno en referencia dispone: *«...la aplicación de las medidas disciplinarias antes indicadas, deberán hacerse efectivas inmediatamente concluida la investigación sumaria que dé cuenta de la falta cometida por el trabajador»*, nada establece acerca de la forma en que deberá llevarse a cabo dicho procedimiento, de modo tal que permita satisfacer los estándares básicos de protección del derecho al debido proceso del trabajador afectado, tal como se sostuvo en el Dictamen N°5073/82 de 16.12.2014 antes citado.

Por otra parte, en lo que respecta a las sanciones por infracción al reglamento interno en comento, dispuestas en el artículo 110 de su Título XXVIII, es posible concluir que aquellas no se ajustan a lo dispuesto en el artículo 154 inciso primero N°10 del Código del Trabajo, ya citado, toda vez que, aun cuando, en conformidad con dicha disposición legal, las únicas

sanciones susceptibles de aplicarse son: la amonestación verbal o escrita y una multa de hasta el 25% de la remuneración diaria, lo cierto es que en la letra a) de la citada disposición reglamentaria se agrega una no prevista por la ley, en los siguientes términos: «a) *Amonestación escrita de última oportunidad: Consiste en una carta con la prevención de última oportunidad, dada la gravedad de la infracción por parte del trabajador puede suponer la aplicación de las otras sanciones que contempla la legislación laboral*».

Por las mismas razones previstas en el párrafo precedente, tampoco se aviene con la citada disposición legal la suspensión de labores aplicada al trabajador afecto a una investigación dispuesta por el empleador por una eventual contravención a las obligaciones y prohibiciones del RIOHS en estudio, aun cuando, de acuerdo con lo señalado por el representante de la empresa, se mantenga el pago de la remuneración durante el tiempo que dure dicha suspensión.

Corrobora lo expuesto precedentemente la jurisprudencia de esta Dirección contenida en el Dictamen N°2084/104 de 17.04.1997, según la cual, nuestra legislación laboral solo contempla la suspensión de la relación laboral cuando esta proviene de alguna de las siguientes fuentes: suspensión legal, como en la huelga; suspensión judicial, como la contemplada en el artículo 174 del Código del Trabajo en el procedimiento de desafuero, o convencional, que requiere el acuerdo de ambas partes, como ocurre con los permisos con o sin goce de remuneraciones, no así de forma unilateral, por la sola voluntad del empleador, aun en el contexto de un proceso de investigación iniciado por una eventual incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones y prohibiciones establecidas en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

A su vez, por las mismas razones ya examinadas, contravienen lo dispuesto en el citado artículo 154 inciso primero N°10 del Código del Trabajo, los artículos 117° y 118° del Título XXVIII del RIOHS, el primero de los cuales dispone: «*Todo término de la relación laboral que las jefaturas correspondientes consideren cursar, por causales de despido en que hubieren incurrido trabajadores/as, deberán ser analizadas previamente por la Gerencia de Personas, mediando la correspondiente investigación laboral que determine los hechos y las responsabilidades. La Gerencia de Personas informará el resultado de este análisis a la jefatura correspondiente, quien resolverá en última instancia*», en tanto que, por su parte, el artículo 118° establece: «*En el caso que tal incumplimiento se conforme con alguna de las hipótesis para la exoneración del trabajador/a de acuerdo con la legislación laboral vigente, se estará a dicha medida en cuanto se satisfagan los presupuestos que la normativa contiene para cada caso particular*».

Finalmente, cabe informar sobre esta materia que, en lo que concierne a la legalidad de las disposiciones contenidas en un documento como el de la especie, resulta necesario recurrir a lo dispuesto en el inciso final del artículo 153 del Código del Trabajo, que 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.

Sobre el particular, cúpleme informar que, por Resolución N°691 (exenta) de 09.07.2010, modificada por Resolución N°1101 (exenta) de 2013, ambas de la Dirección del Trabajo, el estudio de la legalidad de las disposiciones de los reglamentos internos dictados de acuerdo con lo establecido en el artículo 153 inciso 4° del Código del Trabajo, sea este de cobertura nacional o interregional, se realizará por la Inspección del Trabajo en donde la empresa tenga su domicilio y su resultado se centralizará en la Dirección Regional del Trabajo respectiva.

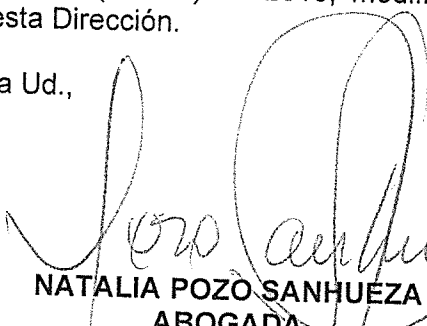
Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia institucional invocada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

1. Acorde con lo dispuesto en el artículo 154 N°11 del Código del Trabajo, el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de una empresa debe contener el procedimiento al que se someterá la aplicación de las sanciones a que se refiere el N°10 de la citada disposición legal, por infracción a las obligaciones contenidas en dicho reglamento, las

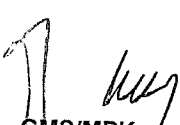
que solo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria.

2. La omisión por parte de la Compañía Minera del Pacífico, de incorporar en su reglamento interno de orden, higiene y seguridad el procedimiento para la aplicación de las sanciones a sus trabajadores por el incumplimiento de las obligaciones allí previstas, así como cualquier omisión o infracción legal en que pudiere haber incurrido al respecto, deberá ser puesta en conocimiento de la Inspección Provincial del Trabajo correspondiente al domicilio del empleador, por el sindicato recurrente o por cualquier trabajador, con el objeto de que se pronuncie al respecto, en los términos previstos en el artículo 153 inciso final del Código del Trabajo y en la Resolución N°691 (exenta) de 2010, modificada por la Resolución N°1101 (exenta) de 2013, ambas de esta Dirección.

Saluda atentamente a Ud.,


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




GMS/MPK
Distribución:

- Jurídico
 - Partes
 - Control
 - DRT Coquimbo
- C/c a Sr. Francisco Farías A.
 Gerente de Personas (s)
 Compañía Minera del Pacífico
ffarias@cmp.cl ✓
cmpadmpersonas@cmp.cl ✓