



1924 100 AÑOS 2024

Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes  
e Informes en Derecho  
E224761(1531)2024

ORDINARIO N°: 881

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Evaluación de desempeño. Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad. Regulación en idioma extranjero.

**RESUMEN:**

1. Una empresa, dentro del marco de sus facultades, puede establecer un procedimiento de evaluación o calificación de carácter obligatorio, teniendo como límite los derechos el respeto de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.
2. Los procedimientos de evaluación o calificación de carácter obligatorio deben necesariamente incorporarse al reglamento interno de orden, higiene y seguridad respectivo.
3. Todo reglamento interno debe ser redactado en idioma castellano o, de ser redactado en otro idioma, ser traducido a este, y debe ser entregado a las y los trabajadores en tales términos.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Correo electrónico de Asesor de Gabinete del Director del Trabajo, de 18.12.2024.
- 2) Instrucciones Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S) de 10.09.2024 y 12.12.2024.
- 3) Presentación de 19.08.2024, de Alexis Barrera Barrera, Presidente Sindicato N°2 Empresa Minera Escondida Limitada.

SANTIAGO,

18 DIC 2024

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: ALEXIS BARRERA BARRERA  
PRESIDENTE SINDICATO N°2 EMPRESA MINERA ESCONDIDA LTDA  
[Sindicato.n2.mel@sindn2mel.cl](mailto:Sindicato.n2.mel@sindn2mel.cl)

Mediante antecedente 2) el Presidente del Sindicato N°2 de la Empresa Minera Escondida Limitada, ha solicitado un pronunciamiento a este Servicio, indicando que su empleadora aplica un procedimiento de evaluación de desempeño, establecido en diversos documentos externos, los que no necesariamente, son públicos ni conocidos por los trabajadores, en los que se establecen las pautas por las que se rige el procedimiento y su ciclo. Junto a lo anterior, entre otros elementos, señala que no existe uniformidad en la aplicación del procedimiento, sin que se procuren instancias adecuadas para velar por el cumplimiento de sus distintas etapas. Asimismo, indica que la evaluación tiene efectos en las decisiones de la empresa, asociadas a su remuneración, ascensos y despido de trabajadores. Finalmente, hace presente que, a pesar de haber solicitado el procedimiento, protocolo guía o reglamento que contenga los lineamientos con que se realizan las evaluaciones, la empresa no los habría entregado. Sin embargo, señalan que se trataría de un documento de una empresa extranjera, distinta a la empleadora, que está redactado en una lengua extranjera.

Ante esto, y luego de exponer consideraciones de derecho, realiza las siguientes consultas:

1. Si, en la especie, el empleador puede, en el ejercicio de sus facultades de organizar y dirigir su empresa, calificar y evaluar el desempeño de sus trabajadores, con la limitación del respeto de los derechos fundamentales de estos últimos.
2. Si 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 reglamento interno de orden, seguridad e higiene de la empresa.
3. Si es posible que alguna regulación a la que deben someterse obligatoriamente los trabajadores puede estar redactada en idioma extranjero sin que haya sido traducido al idioma castellano o español.
4. Si es posible que los supervisores de Minera Escondida Limitada pueden ser evaluados según las disposiciones, procedimientos, guías y protocolos de un tercero extranjero.
5. Si, en este contexto, si es legal o ilegal que se les aplique obligatoriamente una evaluación de desempeño que no esté incorporada en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Minera Escondida.

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

La Dirección del Trabajo, se ha referido previamente a la potestad de mando del empleador, interpretando el correcto sentido y alcance del inciso 3° del artículo 3°, del Código del Trabajo, indicando 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<sup>1</sup>.

Asimismo, se ha sostenido que esta potestad está limitada por lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo, que establece como límite infranqueable los derechos de los trabajadores<sup>2</sup>, indicando que:

*“El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.”*

Dicho esto, no existe inconveniente para que el empleador, en el ejercicio de sus facultades, califique y evalúe el desempeño de sus trabajadores, con la limitación del respeto a sus derechos fundamentales.

Ahora bien, junto a lo anterior, se debe hacer presente que el inciso 1° del 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”.*

La misma obligación es reiterada, por lo demás, en el inciso primero, número 5, del artículo 154 del citado cuerpo legal, como sigue:

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

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

Atendido lo señalado precedentemente, 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.

De esta suerte, para establecer en una empresa un procedimiento de evaluación o calificación de carácter obligatorio, la normativa aplicable a su respecto debe necesariamente incorporarse al reglamento interno de orden, higiene y seguridad respectivo, sea por la vía de su anexión, como parte integrante del mismo, o bien, mediante la inclusión de todos los documentos que, como la guía y otros manuales a que se refiere el empleador, contengan normas a las que deban sujetarse los trabajadores con tal objetivo<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Dictamen N°3441/138, de 19.06.1996

<sup>2</sup> Ordinario N°2602 de 15.07.2014 y Dictamen N°2228/38 de 22.04.2016.

<sup>3</sup> Ordinario N°2602 de 15.07.2014, Dictamen N°2228/38 de 22.04.2016 y Ordinario N°1062 de 17.06.2022.

Ahora bien, es importante destacar que, en caso que se realice alguna modificación al reglamento interno, el empleador debe dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 156 del Código del Trabajo, que indica que esta debe ser puesta en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación, debiendo, además, entregarse una copia a los sindicatos y a los Comités Paritarios existentes en la empresa. Lo anterior, sin perjuicio de lo dicho en el Dictamen N°789/15 de 16.02.2015, que señala que esta exigencia puede ser cumplida a través de medios electrónicos, en la medida que se ajuste a lo dispuesto en dicho informe.

Asimismo, se hace presente que, una vez que el empleador cumpla con la obligación previamente señalada, 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, conforme a lo dispuesto en el artículo 153 del Código del Trabajo.

En cuanto al idioma en el que deben ser redactadas las regulaciones que tenga carácter de obligatorias para las y los trabajadores, este Servicio ha señalado<sup>4</sup> que, si bien el Código del Trabajo en ninguna de sus disposiciones exige la escrituración de los instrumentos laborales sea en idioma castellano, esto se explica porque ni en la Constitución Política ni en ningún otro cuerpo legal o reglamentario se señala expresamente que el castellano sea el idioma oficial del país. Sin embargo, es posible suplir este vacío legal, recurriendo a las reglas de interpretación de la ley, contenidas en el inciso segundo del artículo 22 del Código Civil, en cuya virtud los pasajes oscuros de una ley pueden ser ilustrados por medio de otras leyes, particularmente si versan sobre la misma materia.

Dicho esto, se deben tener en cuenta las diversas normas que exigen que ciertos documentos estén escriturados en idioma castellano o sean traducidos, tales como el artículo 347 del Código de Procedimiento Civil; el artículo 404 del Código Orgánico de Tribunales; el artículo 26 del Código de Comercio; el artículo 17 de la Ley N°19.496, de 1997, establece que los contratos de adhesión relativos a las actividades regidas por esa ley, deberán estar escritos de modo legible y en idioma castellano; artículo 12, letra a), de la Ley N°19.799, y artículo 28, letra a), de la Ley N°19.253.

De acuerdo con toda la normativa invocada, es posible derivar que todo documento que haya de tener un uso o destino de carácter oficial o público, debe estar redactado en idioma español o ser acompañado de la respectiva traducción, significando con ello que el único idioma oficial en la República de Chile es el castellano, y así lo ha resuelto la Contraloría General de la República en dictamen N°4031, de 01.02.96, complementado con el Dictamen N°45010 de 20.06.2014.

Considerando todo lo expuesto, no cabe sino concluir que toda regulación a la que deban someterse obligatoriamente las y los trabajadores debe constar en el Reglamento Interno; y, a su vez, para efectos de dar cumplimiento a la obligación

---

<sup>4</sup> Dictamen N°1124/29 de 27.03.2003.

contenida en el artículo 153 del Código del Trabajo, dicho reglamento debe ser redactado o traducido al idioma castellano, y ser entregado con en estos términos a las y los trabajadores.

En cuanto a su consulta referida a si la evaluación a aplicar puede guiarse por las disposiciones, procedimientos, guías y protocolos de un tercero extranjero, se debe reiterar lo ya señalado, en cuanto a que, siendo obligatoria dicha evaluación, debe constar en el reglamento interno.

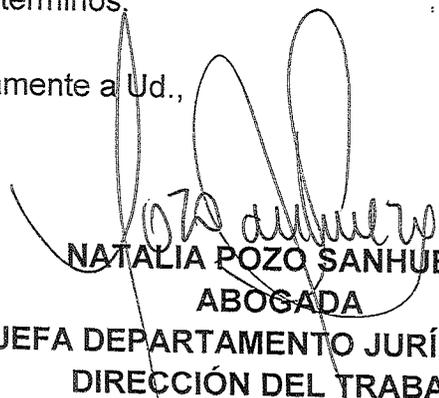
Así las cosas, no resulta relevante el origen del procedimiento de evaluación que la empresa determine aplicar, puesto que este pasa a ser el procedimiento del empleador, incorporándolo en dicho reglamento, el que está sujeto al control establecido en el artículo 153 del Código del Trabajo, pudiendo ser impugnado por las personas trabajadoras o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva.

Finalmente, se hace debe señalar que lo analizado en este informe se limita a lo consultado, considerando la regulación existente al respecto de dichas materias y los pronunciamientos de este Servicio, citados en este documento, y no se pronuncia sobre el comportamiento particular de las partes, lo que eventualmente podría ser analizado mediante una fiscalización destinada al efecto.

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

1. Una empresa, dentro del marco de sus facultades, puede establecer un procedimiento de evaluación o calificación de carácter obligatorio, teniendo como límite los derechos el respeto de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.
2. Los procedimientos de evaluación o calificación de carácter obligatorio deben necesariamente incorporarse al reglamento interno de orden, higiene y seguridad respectivo, lo que debe ser comunicado a las y los trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 156 del Código del Trabajo.
3. Todo reglamento interno debe ser redactado en idioma castellano o, de ser redactado en otro idioma, ser traducido a este, y debe ser entregado a las y los trabajadores en tales términos.

Saluda atentamente a Ud.,

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



  
GMS/AGS  
Distribución

Jurídico - Partes - Control