

DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 5121 (1189) 2017

*

Juridico
✓

ORD.: 3674

MAT.: Emite opinión técnica y devuelve antecedentes, para su resolución.

ANT.: Ordinario N° 638, de 2.06.2017, de la Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Oriente.

SANTIAGO,

10 AGO 2017 ✓

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : INSPECTORA COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO ORIENTE

Mediante Ordinario del antecedente fueron remitidos a este Nivel Central tanto la solicitud de impugnación de un anexo al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la empresa minera Los Pelambres, como la respuesta de dicha unidad económica a ese requerimiento, para que este Departamento Jurídico realice el estudio de legalidad de las modificaciones introducidas al referido instrumento.

Lo anterior, debido a que involucraría un grado de complejidad importante sobre la cual no se habría identificado doctrina del Servicio, específicamente acerca de la incorporación del procedimiento de evaluación de desempeño en el Reglamento Interno por disposición del instrumento colectivo, y por tratarse de una empresa de cobertura nacional.

Al efecto, cumple indicar, que la jurisprudencia administrativa de esta Dirección del Trabajo, contenida en el Ordinario N° 2.602 de 15.07.2014, ha sostenido que, en el ejercicio de las facultades de dirección, orientación y estructuración de la empresa, que el ordenamiento jurídico le reconoce al empleador, este puede evaluar el desempeño de sus trabajadores, con la limitación de encontrarse obligado a salvaguardar los derechos fundamentales de sus dependientes, por aplicación del artículo 5°, inciso primero, del Código del Trabajo.

Agrega el pronunciamiento que, en aquellas empresas obligadas a confeccionar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, 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 referido reglamento interno, de acuerdo con lo establecido en los artículos 153 y 154 N° 5, del mismo cuerpo normativo.

Concluye, en consecuencia, que *"si se aplica lo expuesto a la situación analizada, que dice relación con la aplicación del procedimiento de evaluación de que se trata, a los trabajadores por los que se consulta, el que tiene el carácter de obligatorio, según se desprende de las declaraciones de los propios representantes del empleador, en tanto ningún trabajador sujeto a dicho proceso puede sustraerse a tal obligación, es dable concluir que 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”.

Este pronunciamiento es concordante, a su vez, con lo sostenido por los Dictámenes N°s 2.228/38, de 22.04.2016, y 549/12, de 31.01.2017.

En el caso específico del anexo del Reglamento Interno que se impugna, el documento confeccionado por el empleador da cuenta que el desempeño individual de los ejecutivos, supervisores y profesionales de la empresa que estén contratados por término indefinido y tengan una antigüedad de a lo menos seis meses, será evaluado mediante un sistema de gestión de desempeño que resulta obligatorio para los trabajadores.

Aplicando la doctrina referida, es menester señalar, que por tratarse de una obligación de la que los trabajadores no pueden sustraerse, el aludido “sistema de gestión de desempeño” que utiliza la empresa para realizar la evaluación de desempeño debe incluirse en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

En nada altera lo anterior el hecho que, en una cláusula transitoria del contrato colectivo, las partes hayan acordado la incorporación del sistema de evaluación de desempeño al Reglamento Interno, toda vez que, aún sin dicho pacto, ese es el instrumento idóneo para contenerlo, ya que, por tratarse de un procedimiento obligatorio para los trabajadores, forma parte del contenido mínimo que el empleador debe incluir en su reglamento interno de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 154 N° 5 del Código del Trabajo.

Cumple hacer presente que, del examen de las presentaciones tenidas a la vista, fue posible advertir que el Sindicato de Supervisores Minera los Pelambres, Antofagasta Minerals, estima que el sistema de evaluación de desempeño que la empresa incorporó al Reglamento Interno no daría cumplimiento a la cláusula sexta transitoria del contrato colectivo suscrito con Minera Los Pelambres, alegación que es controvertida por el empleador en su presentación.

Al efecto, la jurisprudencia de esta Dirección contenida en el Ordinario N° 1.694 de 7.04.2015, entre otros, ha señalado que este Servicio carece de competencia para pronunciarse sobre asuntos controvertidos entre las partes, materia cuyo conocimiento y resolución corresponde a los Tribunales de Justicia.

En razón de lo anterior y, sin perjuicio del estudio de legalidad de las disposiciones del Reglamento Interno solicitado por el Sindicato aludido, es menester señalar, que determinar si el anexo incorporado al Reglamento Interno da o no cumplimiento a la cláusula sexta transitoria del contrato colectivo es una materia que excede las competencias de este Servicio.


Ahora bien, es necesario agregar, que fundado en los artículos 153 y 156, inciso primero, del Código del Trabajo, el Ordinario N° 2.602, ya citado, indica que *“la oportunidad con que cuenta esta Dirección para revisar la legalidad de las disposiciones en referencia [el proceso de calificación anual de los trabajadores] está determinada por su incorporación al reglamento interno respectivo y la correspondiente comunicación a los interesados que prevé la ley, quienes podrán impugnar dicha reglamentación.*


“Lo anterior, sin perjuicio de poder exigir, esta misma Repartición, modificaciones al referido reglamento, en razón de ilegalidad, como asimismo, la incorporación de las disposiciones legalmente obligatorias”.

Finalmente, es dable añadir, que de acuerdo con lo dispuesto por la Resolución Exenta N° 691, de 2010, modificada por la Resolución Exenta N° 1.121, de 2013, ambas de la Dirección del Trabajo, el estudio de la legalidad de las disposiciones de los reglamentos internos, cuando la empresa sea de cobertura nacional o interregional, se realizará por la Inspección del Trabajo donde se encuentre ubicada la casa matriz.

En consecuencia, habiéndose deducido impugnación a un reglamento interno, sobre materias que constituyen su contenido obligatorio y en la oportunidad con que esta Repartición cuenta para revisar la legalidad de las disposiciones sobre el proceso de evaluación que ocupa el empleador, devuelvo los antecedentes remitidos por medio del Ordinario del antecedente para que se realice el estudio de legalidad correspondiente, por corresponder a su competencia.

Saluda a Ud.,


JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




KR
EP/KRF
Distribución:
- Jurídico
- Control