



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 10140 (2028) 2018

5710

ORD.: _____

MAT.:

1. Las facultades que el ordenamiento jurídico le reconoce a todo empleador, incluyendo en éstas aquella que lo faculta para establecer en el Reglamento Interno las obligaciones y prohibiciones y, en general, las medidas de control a que están sujetos los trabajadores, encuentran como límite infranqueable, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 5° del Código del Trabajo, el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores.
2. La oportunidad con que cuenta esta Dirección para pronunciarse sobre la legalidad de la disposición que pretende incorporar al Reglamento interno de la empresa Incofin S.A. está determinada por la inclusión de dicha preceptiva en el referido reglamento.
3. Sin perjuicio de lo anterior, la incorporación de una norma sobre prohibición de las relaciones sentimentales dentro de las dependencias de la empresa, en los términos por Ud. expuestos, eventualmente no superaría los requisitos del juicio de proporcionalidad aplicable frente a colisiones de derechos fundamentales del empleador con sus trabajadores, por las razones expuestas en el presente informe.

ANT.:

- 1) Instrucciones de 26.09.2018, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2. Presentación de fecha 05.09.2018 de don Mauricio Varela Gonzalez, Experto en prevención de riesgos en representación de Incofin S.A.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

09 NOV 2018

A : SR. MAURICIO VARELA GONZALEZ
AV. LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS #949, PISO 13
SANTIAGO

Jurídico



Mediante la presentación del antecedente 2) , Ud. ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico sobre si resulta ajustado a derecho limitar las relaciones sentimentales de los trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, a través de la inclusión de dicha limitación en el Reglamento Interno de orden, higiene y seguridad de la empresa.

Fundamenta su solicitud indicando que *“los conflictos de pareja ayudan a crear un clima laboral tenso, perjudicar el desempeño laboral de la pareja, y muchas veces existen conflictos de interés debido a la posible existencia de subordinación entre ellos, lo que podría perjudicar o beneficiar a ellos o a compañeros de trabajo”*

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

En primer lugar, previo al análisis por Ud. solicitado, es preciso indicar que en lo que respecta a la legalidad de la disposición que se pretende incorporar al reglamento interno de orden, higiene y seguridad, 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”*.

El inciso primero del artículo 156, del mismo cuerpo legal, dispone: *“Los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse 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. Deberá también entregarse una copia a los sindicatos y a los Comités Paritarios existentes en la empresa”*.

A su vez, a través de Dictamen Ordinario N° 1835/20 de 03.05.2013, se aclaró *“que la oportunidad con que cuenta esta Dirección del Trabajo para revisarla está determinada por su incorporación al Reglamento Interno y a la correspondiente comunicación a los interesados que señala la ley, quienes podrán impugnar dicha reglamentación, sin perjuicio de poder exigir, esta Repartición, modificaciones al referido reglamento, en razón de ilegalidad, como asimismo, la incorporación de disposiciones legalmente obligatorias.”*

Establecido lo anterior, Ud. solicita un pronunciamiento con el fin de determinar si resulta ajustado a derecho la inclusión en el reglamento interno de la empresa Incofin la siguiente disposición:

“Queda prohibido que trabajadores de la empresa mantengan relaciones sentimentales o emocionales dentro de sus dependencias, si estas relaciones provocan conflictos de interés, crean un clima laboral adverso o perjudican el desempeño laboral de estos trabajadores o de sus compañeros. Quienes incurran en estas situaciones quedarán sujetos a la aplicación de medidas disciplinarias que podrán llegar hasta el término de su respectiva relación laboral con la empresa e incluso el ejercicio de acciones legales”

Al respecto, es preciso indicar que las facultades de organización, dirección y administración de la empresa corresponden al empleador, (quien debe organizar el trabajo), lo que se traduce en la organización del mismo trabajo en sus múltiples aspectos: económicos, técnicos, de personal etc., siendo la facultad de mando esencial para el desarrollo de su actividad económica, ello derivado del derecho de propiedad y libertad económica de la empresa.

Sin embargo, el inciso primero del artículo 5° del Código del Trabajo dispone:

“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.”

En este sentido, es necesario tener en consideración que el inciso primero del artículo 153 del Código del trabajo establece:

“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.”

Además, en virtud del artículo 154 del mismo cuerpo legal, el reglamento interno debe 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 veinticinco por ciento de la remuneración diaria.”*

Luego, el inciso final de la precitada norma prescribe:

“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.”

En relación con lo expuesto, cúpleme hacer presente que esta Dirección ha precisado a través de Dictamen Ordinario N°3199/32 de 18.07.2012 *“... que el legislador dándose ciertas condiciones, obliga a todo empleador 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.*

“Lo anterior implica 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 y que 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”.

Por tanto, es dable indicar que, las facultades que el ordenamiento jurídico le reconoce a todo empleador, incluyendo en éstas aquella que lo faculta para establecer en el Reglamento Interno las obligaciones y prohibiciones y en general las medidas de control a que están sujetos los trabajadores, encuentran como límite infranqueable, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 5° del Código del Trabajo, el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores.

Luego, en el mismo orden de ideas, el Dictamen Ordinario N° 5125/061 de 07.10.2015, *“... el legislador, frente a la colisión entre las facultades de todo empleador –derivadas de su derecho constitucional de propiedad y a desarrollar cualquier actividad económica– y los derechos constitucionales del trabajador(a), impone límites a aquél que, llevados al terreno de aquellas materias que han de consignarse en el reglamento interno y, en general, respecto de toda medida de control ordenada por el empleador, se materializa en que los medios han de ser idóneos y, al mismo tiempo, concordantes con la naturalezas de la relación laboral, cumpliéndose lo cual, en su aplicación habrá de respetarse como directrices legales, la generalidad de la medida y la*

“La exigencia que todas las obligaciones y prohibiciones dispuestas por el empleador y, en general, toda medida de control (vale decir, normas reglamentarias y el control práctico de su cumplimiento) sólo puedan efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral, quiere significar –so riesgo de apostar a la ineficiencia de la norma contenida en el inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo- que la limitación de los derechos constitucionales de los trabajadores no podrá verificarse a discreción de los empleadores, sino en la medida que sea idónea y armónica con la naturaleza de la relación laboral específica de que se trate.

“A su vez, y de un modo que permite reunir ambos requisitos aplicables y con ello verificables respecto a cada caso en particular, este Servicio ha aceptado (así, dictamen N°2.210/035, de 05.06.2009) como criterio para solucionar tales colisiones, para aquellos casos en que no se hubiere resuelto por el legislador, el denominado principio de la proporcionalidad, por medio del cual se produce un examen de admisibilidad o ponderación de la restricción que se pretende adoptar, basado en la valoración del medio empleador y el fin deseado. Tal principio de proporcionalidad admite una subdivisión en tres sub principio, a saber:

“a) El principio de adecuación o idoneidad, según el cual, el medio empleador debe resultar apto para la consecución del fin propuesto, resultando inadecuada, en consecuencia, la limitación de un derecho fundamental, cuando ella no sirva para proteger la garantía constitucional en conflicto;

“b) El principio de necesidad, según el cual la medida limitativa debe ser la única capaz de obtener el fin perseguido, de forma tal que no exista otro modo de alcanzar dicho objetivo sin restringir el derecho o que fuese menos gravosa, y,

“c) El principio de proporcionalidad en sentido estricto, lo que supondrá analizar si la limitación del derecho fundamental resulta razonable en relación con la importancia del derecho de que se trata de proteger con la restricción.”

Asimismo, es menester recordar que, la falta de fundamentación razonable de la actuación del empleador que lesiona uno o más derechos o su desproporción, serán señal inequívoca de lesión de derecho fundamental, con las consecuencias que ello conllevará en materia de tutela de tal derecho, según se aclaró por este Servicio en Dictamen Ordinario N°2.210/035, de 05.06.2009.

Además, el Dictamen Ordinario N° 3199/32 de 18.07.2012 precisó que una determinada prohibición, obligación y/o medida control que no resulta idónea al fin perseguido, deslegitima la restricción que supone a los derechos constitucionales de los trabajadores, especialmente la privacidad, la integridad psíquica y la dignidad.

Al respecto, es preciso recordar que el artículo 19 de nuestra Carta fundamental prescribe en su artículo 19 que,

“La Constitución asegura a todas las personas:

4°.- El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia;...

16°.- La libertad de trabajo y su protección.

Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos....”

Por su parte, el artículo 2 del Código del Trabajo dispone en su inciso cuarto que, *“los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de...estado civil..., que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación.”*, agregando el inciso octavo que, *“lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto de este artículo y las obligaciones que de ellos emanan para los empleadores, se entenderán incorporados en los contratos de trabajo que se celebren.”*

Por tanto, cumpro con informar que la oportunidad con que cuenta este Servicio para revisar la materia por Ud. consultada está determinada por su incorporación al Reglamento Interno y a la correspondiente comunicación a los interesados, quienes podrán impugnar tal medida en los términos previstos en el inciso final del artículo 153 del Código del Trabajo, antes transcrito.

Sin perjuicio de lo anterior, es posible advertir que la prohibición que la empresa Incofin pretende incorporar al Reglamento Interno, eventualmente no superaría los requisitos del juicio de proporcionalidad, pues su establecimiento podría provocar una colisión con el ejercicio de los derechos constitucionales de los trabajadores a quienes se dirige, especialmente en lo que dice relación con el derecho a la intimidad y la libertad de trabajo, pues no es posible divisar como aquella limitación conseguiría el objetivo propuesto, pues nada se dice al respecto, además que en caso de hacerlo, es posible advertir que podrían existir otras formas más moderadas para conseguir dicho propósito con la eficacia que es requerida según Ud. expresa en su solicitud. Asimismo, tampoco es posible inferir de vuestra propuesta los posibles beneficios o ventajas para el interés general de su aplicación.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones constitucionales y legales citadas y la jurisprudencia citada cúpleme informar a Ud. que, sin perjuicio del análisis que corresponda hacer a partir de su eventual incorporación en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa, cabe informar a Ud. que:

1. Las facultades que el ordenamiento jurídico le reconoce a todo empleador, incluyendo en éstas aquella que lo faculta para establecer en el Reglamento Interno las obligaciones y prohibiciones y, en general, las medidas de control a que están sujetos los trabajadores, encuentran como límite infranqueable, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 5° del Código del Trabajo, el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores.

2. La oportunidad con que cuenta esta Dirección para pronunciarse sobre la legalidad de la disposición que pretende incorporar al Reglamento interno de la empresa Incofin S.A. está determinada por la inclusión de dicha preceptiva en el referido reglamento.

3. Sin perjuicio de lo anterior, la incorporación de una norma sobre prohibición de las relaciones sentimentales dentro de las dependencias de la empresa, en los términos por Ud. expuestos, eventualmente no superaría los requisitos del juicio de proporcionalidad aplicable frente a colisiones de derechos fundamentales del empleador con sus trabajadores, por las razones expuestas en el presente informe.

Saluda a Ud.,

ROSAMEL GUTIERREZ RIQUELME
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



EBP/APS
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control