



CAMPAÑA NACIONAL POR LA MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO DE LA EMPRESA LIDER

En el mes de Junio de 2007 impugnamos ante la Dirección Nacional del Trabajo una serie de disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que rige en todos los establecimientos “Líder”, por ser abiertamente ilegales e inconstitucionales. Gracias a lo anterior, con fecha 16 de octubre de 2007 la Inspección del Trabajo de Santiago Zonal Norte evacuó el ORD. N° 1342 mediante el cual acogió la mayoría de nuestros planteamientos:

1. Declaró la inconstitucionalidad del **Art. 51** porque atenta contra la libertad de expresión.
2. Declaró la inconstitucionalidad del **Art. 32 N° 27** por la misma razón.
3. Rechazó la impugnación del **Art. 32 N° 50** pero previniendo que “en caso alguno podrá interpretarse esta disposición... en el sentido que la responsabilidad de repeler una intromisión ilícita de terceros le queda a cualquier trabajador de la empresa, pues esta es una responsabilidad exclusiva del empleador y de quienes cumplen funciones específicas dentro de ella.”
4. Acogió parcialmente la impugnación del **Art. 31 N° 15** declarando que “el empleador deberá eliminar toda referencia (a) a la prohibición que alude esta cláusula a un tiempo que supere la vigencia del contrato de trabajo.”
5. Acogió impugnación del **Art. 31 N° 7** estableciendo que el empleador deberá “precisar a qué se refiere con estricta lealtad con la empresa.”
6. Acogió parcialmente la impugnación del **Art. 32 N° 15** declarando que “el empleador deberá precisar que esta cláusula en modo alguno podrá significar una limitación al ejercicio de la Libertad Sindical.”
7. Rechazó la impugnación del **Art. 28 inciso tercero**.
8. Declaró la ilegalidad del **Art. 31 N° 19** por cuanto éste sólo puede aplicarse a “trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, custodia y

administración de dinero, siempre que tal prohibición aparezca en sus respectivos contratos de trabajo, razón por la cual el empleador deberá modificar la cláusula en comento.”

En el mes de Junio de 2008 solicitamos a la Dirección Nacional del Trabajo que hiciera extensiva estas modificaciones a todos los establecimientos Líder del país. En tanto, instamos a todos los trabajadores y dirigentes sindicales de la empresa a **impugnar el Reglamento Interno ante sus respectivas Inspecciones del Trabajo, en todo aquello que consideren ilegal o inconstitucional**. Para ello, les adjuntamos un **formato tipo** (ejemplo) de la impugnación que presentamos el año pasado y una **copia de la resolución evacuada por la I.C.T. Zonal Norte**.

¡Por un Reglamento Interno Digno de los Trabajadores!

**Federación Nacional de Trabajadores Líder
FENATRALID**

Agosto de 2008.

Contactos:
fenatralid@gmail.com
www.fenatralid.blogspot.com



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

INSPECCIÓN COMUNAL
SANTIAGO NORTE
UNIDAD JURÍDICA

F:4196/07

ORD.: N° _____/

ANT: Presentación de doña Natalia Duque Duque,
Presidenta Sindicato Nacional Hipermercado
Huechuraba Ltda., de fecha 16 de julio de
2007.

MAT: Se pronuncia respecto de impugnaciones a
normas del Reglamento Interno de Orden de
la empresa Hipermercado Huechuraba Ltda.

SANTIAGO,

**DE : INSPECTORA COMUNAL DEL TRABAJO
SANTIAGO NORTE**

**A : SEÑORES
HIPERMERCADO HUECHURABA LTDA.
AVDA. AMERICO VESPUCIO N° 1737
HUECHURABA
SANTIAGO**

Mediante la presentación del ANT), el sindicato ha formulado objeciones al
Reglamento interno de la Empresa,

Que, respecto a tales objeciones, cumplo con informar a Usted, lo siguiente:

1.- Capítulo 12 de las Prohibiciones, artículo 51 del Reglamento Interno:

Se objetó por el Sindicato, en base a que la norma condiciona la libertad de
expresión de los trabajadores, a la necesidad de contar con la aquiescencia de la empresa.

Conclusión:

Que, en cuanto a la objeción planteada, se aclara que la norma impugnada es

En consecuencia, el empleador deberá adoptar las medidas conducentes a enmendar o corregir las normas observadas, dentro del plazo de 30 días hábiles contados desde la fecha de notificación del presente oficio, bajo apercibimiento de sanción administrativa en caso de incumplimiento dentro del plazo referido. Además de ello, deberá

Conclusión:

Se acoge sólo en cuanto, el empleador deberá precisar que esta cláusula en modo alguno podrá significar una limitación al ejercicio de la Libertad Sindical.

7.-Capítulo 10 Peticiones, Reclamos, Consultas y Sugerencias, artículo 28 Inciso 3 del Reglamento Interno:

Se objeta por el Sindicato en base a que, consideran ilegal la norma, al atribuirse la empresa la facultad de revisar y eventualmente cuestionar los diagnósticos y las licencias médicas así como el poder de supervigilar, en su propio domicilio, el reposo efectivo de un trabajador, excediéndose con ello las facultades legales con que cuenta el empleador al darse atribuciones que la ley asigna a las instituciones de seguridad social.

Conclusión:

Se rechaza la objeción planteada, por cuanto el empleador cuenta con las facultades legales para procurar y controlar que en efecto el trabajador haga uso del reposo prescrito por el respectivo facultativo, en virtud del artículo 51 del Decreto Supremo N° 3, que dispone *"El empleador deberá adoptar las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia de que hagan uso sus trabajadores. Del mismo modo, el empleador deberá respetar rigurosamente el reposo médico de que hagan uso sus dependientes prohibiéndoles que realicen cualquier labor durante su vigencia. Igualmente deberá procurar el cambio de las condiciones laborales del trabajador en la forma que determine la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez para atender al restablecimiento de su salud."*

El empleador podrá disponer visitas domiciliarias al trabajador enfermo. Sin perjuicio de lo expuesto todos los empleadores y/o entidades que participan en el proceso deberán poner en conocimiento del Servicio de Salud o ISAPRE respectiva cualquier irregularidad que verifique o les sea denunciada, sin perjuicio de las medidas administrativas o laborales que estimen procedentes adoptar." por su parte el Reglamento 969 en su Artículo 47 dispone: *"El empleador podrá cerciorarse en cualquier momento, de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo, que él designe, examine al empleado. En caso de duda, el empleador o la autoridad podrá requerir informes del médico legista, a costa del empleador."*

9.- Capítulo 11 de las Obligaciones artículo 31 N° 19 del Reglamento Interno:

Se objeta por el Sindicato en base a que esta norma no tiene justificación, puesto que a la empresa sólo le debe interesar que los trabajadores realicen sus labores conforme a sus contratos de trabajo y no debe importarle el ámbito privado de los trabajadores.

Conclusión:

Conclusión:

Se rechaza la objeción planteada, por cuanto, la norma en comento constituye la aplicación del derecho de propiedad consagrado en el artículo 19 N°24 de la Constitución Política de la Republica, que tiene el empleador ejerciendo sus derechos de usar, gozar y disponer de ellas, en este caso resguardándolo frente a eventuales intromisiones de terceros dentro de su propiedad. Sin embargo, en caso alguno podrá interpretarse dicha disposición reglamentaria en el sentido que la responsabilidad de repeler una intromisión ilícita de terceros le quepa a cualquier trabajador de la empresa, pues esta es una responsabilidad exclusiva del empleador y de quienes cumplen funciones específicas dentro de la empresa.

4.-Capítulo 15 de las Obligaciones del Trabajador artículo 31 N° 15 del Reglamento Interno:

Se objetó por el Sindicato en base a que dicha norma no establece plazo de duración alguno durante el cual el trabajador deba darle cumplimiento, siendo irrazonable mantener dicha obligación permanentemente en el tiempo, además la obligación impuesta es tan amplia que bastaría se diera a conocer cualquier información relativa a los negocios y actividades de la empresa para que se configurara incumplimiento.

Conclusión:

Se acoge parcialmente la objeción planteada.



DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO
REGIÓN METROPOLITANA PONIENTE
INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO
SANTIAGO- NORTE UNIDAD JURIDICA

K: 359/2011

000009

ORD. N° ____/2012

ANT.:

1. Ordinario N° 0199 de fecha, 11.02.2011, emitido por esta ICT Stgo. Norte, el cual da traslado a la Empresa Hipermercado Huechuraba Limitada, para que se pronuncie sobre la impugnación del Reglamento Interno de orden Higiene y Seguridad.

2. Ordinario N° 0772 de fecha 09.02.2011 de la Jefa de Dictámenes e Informes en Derecho de la Dirección Nacional a la ICT Stgo. Norte.

3. Presentación de fecha 20.01.2011, del Sindicato de Empresa Hipermercado Huechuraba Ltda. y Federación Nacional de Trabajadores Lider (Fenatralid), impugnando el Reglamento Interno de orden Higiene y Seguridad de la Empresa Hipermercado Huechuraba Limitada.

MAT.: Se pronuncia respecto de impugnaciones a normas del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Empresa Hipermercado Huechuraba Limitada.

SANTIAGO, 4 - ENE. 2012

**DE: INSPECTOR COMUNAL DEL TRABAJO
SANTIAGO NORTE**

**A: SEÑORES
EMPRESA HIPERMERCADO HUECHURABA LIMITADA
AMERICO VESPUCIO N° 1737
COMUNA DE HUECHURABA**

Mediante la presentación del ANT. 3) el Sindicato ha formulado objeciones de legalidad al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa.

En cumplimiento del principio de contradicción e igualdad de las partes interesadas, por medio del Ordinario del ANT. 1), se dio traslado de dicha presentación a la empresa, el que no fue evacuado por ésta.

Que, respecto a tales objeciones, y conforme a lo dispuesto en el artículo 153 del Código del Trabajo, cumpla con informar a Ud., lo siguiente:

1.- Libro 1º, Capítulo 2º Condiciones de Ingreso e Individualización, Artículo 3º inciso primero y segundo letras b), d) y e) del Reglamento Interno:

Se objeta por el Sindicato, que los citados incisos, no se encuentran acordes con el Código del Trabajo, dado que éste garantiza que ningún trabajador sea discriminado al momento de postular a un determinado trabajo, siendo objeto de otras exigencias que no sean sino las estrictamente necesarias para el mismo. Por ello el artículo 2º del Código, establece una serie de "criterios prohibidos" (tales como edad y estado civil), los cuales no pueden ser utilizados para la decisión de contratar o no a una determinada persona, agregando el inciso sexto que ni siquiera se puede exigir para dicho fin (la decisión de contratar de alguien), (sic) la entrega de una declaración ni certificado alguno. Sin embargo, a juicio del sindicato, la empresa, realiza todo lo contrario a lo dispuesto por dicha norma, ya que exige la entrega de declaraciones y certificados cuyos contenidos no guardan relación alguna con la idoneidad de las personas para desarrollar las labores a que postulan. El Artículo 3º del Reglamento, establece que *"toda persona que desee ingresar al servicio de la empresa, deberá solicitarlo por escrito, indicando nombres y apellidos, domicilio, lugar y fecha de nacimiento, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio"*. Además, en sus letras b), d) y e), el postulante debe presentar, certificado de antecedentes vigentes, certificado de salud, certificado de trabajo o finiquito. Siendo del todo improcedente tal documentación y discriminatorio. Solicitan su eliminación.

CONCLUSIÓN:

Se acoge la impugnación planteada, debiendo el empleador ajustar la referida cláusula con lo dispuesto el artículo 2 inciso 4º, 6º 7º del Código del Trabajo, el cual dispone en lo pertinente:

"Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación."

"Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto."

"Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de Obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno. Exceptúanse solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén

dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza”.

2) Artículo 5º con relación al Capítulo 11, De las Obligaciones, del artículo 32 N° 28 del Reglamento Interno:

La primera de las normas objetadas dispone: “Cada vez que existan variaciones en los antecedentes personales que el trabajador indicó y que constan en el contrato de trabajo celebrado al momento de su ingreso, deberá comunicarlo a Servicio de Personas, con las certificaciones correspondientes para su actualización”, y, la segunda norma reglamentaria prescribe: “Informar a la Empresa de todo cambio de domicilio u otro antecedente relativo al Contrato de Trabajo, dentro de 48 horas de producido el cambio”.

A juicio del sindicato deben ser eliminadas las referidas normas del reglamento interno, porque no dice relación con los requisitos objetivos que debe cumplir el trabajador para desarrollar sus servicios, y por el contrario, constituyen una fuerte injerencia en ámbito de privacidad de los trabajadores que podría prestarse para todo tipo de arbitrariedades tanto para mantenerse en un puesto de trabajo como para acceder a otro. Así, ¿qué derecho tiene la empresa para exigir a sus trabajadores mantenerla al tanto de circunstancias del todo ajenas al trabajo, como lo son las variaciones que sufran su estado civil y su edad?

CONCLUSIÓN:

Se rechaza la objeción planteada, por cuanto las normas impugnadas en caso alguno resultan ser arbitrarias ni suponen una injerencia en la vida privada de sus trabajadores por ser de aquellas que debe contener todo contrato de trabajo, denominadas cláusulas mínimas u obligatorias según lo dispone el artículo 10 N° 1 al 6 del Código del Trabajo, como lo son, entre otras, la individualización de las partes, entendiéndose su respectivos domicilios, así como de informar a su empleador los cambios de domicilios indicado en los contratos de trabajos, permitiendo sus actualizaciones y las informaciones que éstos han proporcionado de las prestaciones familiares que harán uso, entre las denominadas cargas familiares con el objeto de acceder a ellas y a los eventuales beneficios que pudieren tener pactados los trabajadores en los contratos individuales e Instrumentos colectivos o fallos arbitrales. Así mismo, el propio artículo 11 inciso 1º del Código del Trabajo, contempla que *“las modificaciones al contrato de trabajo, se consignan por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo.”*

3) Capítulo 3, De las Condiciones del Contrato de Trabajo, artículo 8 del Reglamento Interno:

Se objeta por el Sindicato, porque infringe el ámbito de privacidad de los trabajadores, al exigir que en los contratos se consigne su estado civil, cláusula que no guarda ninguna idoneidad con el trabajo a realizar y excede los requisitos de individualización del artículo 10 N°2 del Código del Trabajo, negando toda legitimidad al interés del empleador en orden a conocer y estar al corriente acerca de si los trabajadores están casados, solteros separados o se divorcian.

CONCLUSIÓN:

Se acoge la impugnación planteada, por cuanto no se advierte en qué medida el estado civil del trabajador podría asumirse dentro de la idoneidad exigida para el desempeño de una labor determinada, constituyéndose en un elemento que, más bien, posibilita una discriminación reprochada expresamente en el artículo 2 inciso 8º del Código del Trabajo, dispone, *“Lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto de este artículo y las obligaciones que de ellos emanan para los empleadores, se entenderán incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren”*, a partir de lo cual deberá eliminarse de la citada cláusula *“y estado civil”*.

4) Capítulo 13, De las Prohibiciones, artículos 35 N° 1 inciso 2º, N°8, N°35 y N° 39 del Reglamento Interno:

Se objeta por el Sindicato, que son normas que atentan en general contra la privacidad de los trabajadores, por cuanto estas cláusulas permitirían calificar de incumplimiento de contrato una serie de situaciones que son de normal ocurrencia al interior de Supermercados Lider y que en nada afectan el buen desempeño de los trabajadores, la atención al cliente ni el patrimonio de la empresa, como son los distintos regalos o premios que los clientes, en forma libre y voluntaria, efectúan a los trabajadores cuando agradecen una buena atención, a saber: chocolates, regalan bebidas (las toman en el local, las pagan y entregan a los trabajadores), las propinas que entregan a los empaques y a quienes realicen estas funciones en ausencia de éstos (ej. Cajeros) etc. Incluso si un cliente deseara entregar puntos “Club Lider” a un trabajador, en agradecimiento (más aún cuando no forma parte de dicho Club, ni desean hacerlo), ingresando el Rut de éste, no podría hacerlo puesto que el trabajador estaría expuesto a ser despedido, tal como ha ocurrido en varias oportunidades, en circunstancias que con ello no ha infringido de modo alguno el contenido ético jurídico del contrato de trabajo. Por lo tanto, consideran que esta prohibición no se ajusta a derecho y constituye una seria infracción a la privacidad de los trabajadores y su libertad para celebrar todo tipo de actos y contratos que no se opongan a la moral, las buenas costumbres y la ley, así mismo el numeral 35 N° 39, en aquella parte en que prohíbe a los trabajadores “aceptar pagos, comisiones o servicios de cualquier tipo”, por las mismas razones antedichas, por lo que solicitan la eliminación de estas cláusulas o efectuar las prevenciones que han mencionado (sic).

CONCLUSIÓN:

Se rechaza la objeción planteada, por cuanto las prohibiciones efectuadas por el empleador se encuentran dentro de las facultades de dirección, reglamentarias y disciplinarias que éste posee respecto de sus trabajadores, lo que se materializa en diversas prohibiciones que persiguen dar cumplimiento a cierto ámbito ético jurídico del contrato de trabajo por parte de los dependientes, de tal forma de prevenir conductas reprochables de éstos. Lo anterior emana del poder de dirección que el ordenamiento jurídico le reconoce a todo empleador (Ordinario N° 2697/041 de 07.07.2009, de este Servicio) razón por la cual, la norma impugnada se encuentra ajustada a derecho y en caso alguno guardan relación con la esfera íntima y privada de la vida del trabajador.

5) Capítulo 11, De las Obligaciones del Trabajador, artículo 32 N° 12 del Reglamento Interno:

Se objeta por el Sindicato esta norma por ser contraria a la libertad personal y atentaría contra la privacidad de los trabajadores, al prohibir a los trabajadores *“preocuparse durante la jornada de trabajo de negocios o asuntos personales o ajenos a sus actividades”*, constituyendo una irrazonable restricción a la libertad personal de los trabajadores e incluso sería una invasión a su privacidad, puesto que entre otras cosas impediría absolutamente a los trabajadores durante su jornada de trabajo abordar cualquier materia que no sea estrictamente del trabajo, como lo preocuparse de su estado de salud y ánimo de sus compañeros, atender telefónicamente urgencias familiares (más aun teniendo en cuenta la gran cantidad de trabajadoras que deben encargar a sus hijos a terceros para poder asistir a trabajar), confiriéndole así misma facultad de investigar y determinar por sí y ante sí que materias pueden conversar y atender los trabajadores durante su jornada de trabajo, sin establecer un margen razonable de tolerancia. Solicitan la eliminación de esta cláusula o efectuar las prevenciones señaladas.

CONCLUSIÓN:

Se precisa, que la norma impugnada es la del Capítulo 13, De Las Prohibiciones, artículo 35 N° 12 del citado reglamento Interno y no la señalada por el sindicato. Efectuada tal precisión, corresponde resolver la objeción planteada, acogiéndola parcialmente, por cuanto, prohibir a los dependientes de *“preocuparse durante la jornada de trabajo de asuntos personales”*, puede prestarse para abusos del empleador, por lo que se debe modificar dicha disposición en el sentido de detallar con precisión a qué se refiere la disposición *asuntos personales*, cuidando siempre de no vulnerar el respeto a la libertad y vida privada de los trabajadores.

Respecto de la prohibición que dice relación con que los trabajadores no pueden preocuparse durante la jornada de trabajo de *negocios personales*, esta será rechazada por cuanto, como se dijo en el numeral anterior, dicha prohibición no persigue más que dar cumplimiento al aspecto ético jurídico del contrato individual de trabajo por parte de los dependientes, de tal forma de prevenir conductas reprochables de éstos.

En consecuencia, se acoge parcialmente la referida impugnación, en el sentido que el empleador debe precisar con detalle a que se refiere con la frase *asuntos personales*, cuidando siempre no vulnerar la libertad y privacidad de sus dependientes o bien eliminarla de la citada cláusula.

6) Artículos 32 N° 10, N° 11 y N° 24 del Reglamento Interno:

Se impugna por el Sindicato estos numerales. La primera norma establece la obligación de los trabajadores de *“Mostrar voluntariamente y cuando le sea requerido de acuerdo al procedimiento de revisión y control aleatorio establecido en este reglamento, el contenido de cualquier bolso y/o paquete, que saque de alguna dependencia o instalación de la Empresa”*; la segunda de ellas, obliga a *“Mostrar voluntariamente, cuando le sea requerido, todo producto de aquellos que la empresa tiene a la venta, también acorde al procedimiento que establece en este reglamento”* y la tercera, obliga a *“Dar las facilidades para que seguridad marque (con sato) los artículos personales al ingresar a cualquier instalación o dependencia de la empresa”* constituyendo una seria invasión al ámbito de privacidad de los trabajadores por parte de la empleadora, toda vez que les obliga, cada vez que ella así lo disponga (*“voluntaria”*,

pero obligatoriamente) a mostrarle el contenido de sus bolsos, paquetes y otros efectos personales, sin tomar en consideración la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, ni lo dispuesto en el artículo 154 del Código del Trabajo, norma que exige que estas medidas sean generales, impersonales y ante todo, respeten la dignidad del trabajador. Hacen presente que la primera norma fue modificada conforme a la impugnación contenida en el Dictamen N° 3416/049 de 28 de agosto de 2009, conforme a la cual se ordenó a la compañía D&S complementarla con la doctrina del servicio en el sentido que *“los sistemas de control, como sería, por ejemplo si se aplicara frente a determinadas personas o situaciones sospechosas, o ante casos que fueran de elección del empleador a su arbitrio”*. Sin embargo, la compañía no cumplió con el mandato de la Dirección y sólo añadió que se hará conforme a un procedimiento aleatorio, pero en la práctica se aplica a todos los trabajadores por regla general, lo mismo ocurre con la segunda y tercera cláusula. Solicitan su eliminación o adecuación estricta a la doctrina de la Dirección del Trabajo.

CONCLUSIÓN:

Se acoge la objeción por cuanto la norma reglamentaria se opone a la doctrina de este Servicio (contenida, entre otros, en dictamen N°4936/092, de 16.11.2010) al afectar sin justificación razonable los derechos constitucionales de los trabajadores alcanzados por ella, especialmente la dignidad, honra y privacidad de los mismos, razón por la cual no resulta procedente incorporarla al Reglamento Interno de la señalada empresa, en tanto no se practiquen las modificaciones pertinentes.

7) Capítulo 13 De las Prohibiciones, artículo 35 N° 13 del Reglamento Interno:

Se impugna por el Sindicato esta norma, que *“prohíbe pedir u otorgar préstamos a otros trabajadores o a terceros dentro de la empresa”* por constituir una seria invasión a la privacidad de los trabajadores y una infracción a su libertad contractual como a su derecho de propiedad, al prohibir de manera absoluta que los trabajadores puedan otorgarse favores dentro de la empresa, los cuales son muy recurrentes y tolerados por el derecho, como lo son los constantes préstamos de dinero que se realizan entre amigos para pagar su pasaje de locomoción e incluso los constantes préstamos de “sencillo” (monedas de \$1 y \$5) que los cajeros deben realizar con cargo a su propio bolsillo, atendido a que la empresa no siempre les provee del “sencillo” necesario para otorgar los vueltos que deben entregar a los clientes, situación que ha sido reconocida por la empresa en variadas oportunidades y la cual aún no enmienda (sic). Solicitan eliminar esta cláusula.

CONCLUSIÓN:

Se rechaza la impugnación, por cuanto se sitúa dentro de las facultades de dirección, reglamentaria y disciplinaria del empleador.

8) Artículo 35 N° 17 del Reglamento Interno:

Se impugna por el Sindicato esta norma, que prohíbe *“Promover, efectuar y participar en juegos de azar, entretenimiento y/o de destreza física o intelectual, dentro del lugar de trabajo, o recinto de la Empresa. Todo juego está prohibido”*, por cuanto lesiona la privacidad de los trabajadores más allá de todo límite razonable, ya que les impediría participar en las “rifas de solidaridad” y “rifas sindicales” que frecuentemente

se realizan. Inclusive, contraviene lo que la misma empresa ha venido realizando desde hace tiempo: ella misma organiza desde hace años un concurso para todos los trabajadores que forman parte del "Club Beneficios" consistente en que todos los trabajadores que efectúen compras por sobre \$100.000.- en el local tienen derecho a un 5% descuento; luego depositan el comprobante de compra en una tómbola que la empresa lleva al efecto y participan de un sorteo en el cual, en caso de ser premiados, se les otorga una tarjeta con derecho a efectuar compras por el mismo monto que (efectivamente) desembolsaron previamente. Solicitan la eliminación de la cláusula.

CONCLUSIÓN:

Se rechaza la impugnación planteada, reproduciendo íntegramente la conclusión señalada en el numeral anterior.

9) Artículo 32 N° 20 del Reglamento Interno:

Se impugna por el Sindicato esta norma, por exceder los términos del artículo 2º inciso 7º del Código del Trabajo, la cual sólo habilita a exigir requisitos de solvencia al momento de contratar a una persona y no después que la relación laboral se ha iniciado. Se trata de una norma de excepción que debe ser interpretada restrictivamente, por lo demás es una obligación desproporcionada por cuanto cualquier cajero que enfrente problemas económicos durante su vida laboral se vería expuesto a perder su trabajo por incumplir el Reglamento Interno en esta parte. Solicitan la eliminación de la cláusula.

CONCLUSIÓN:

Se rechaza la impugnación planteada, por cuanto la cláusula en comento se encuentra ajustada a derecho y la limitación contenida en el artículo 2º inciso 7º del Código del Trabajo, se entiende tanto al momento de la contratación como durante la vigencia de la relación laboral y a falta de mención expresa, aplicando las reglas de interpretación del Código Civil en donde existe la misma razón, debe existir igual disposición.

10) Capítulo 13 De las Prohibiciones, artículo 35 N° 31 del Reglamento Interno:

Se impugna por el Sindicato esta norma, "*Correr lista o suscripciones de cualquier naturaleza durante la jornada de trabajo, salvo con autorización de la Gerencia. Quien solicitará dicha autorización, será el área de Recursos Humanos*", porque no sólo lesiona abiertamente el derecho de privacidad sino también la libertad sindical de los trabajadores quienes conforme a ella ni siquiera podrían comprar números de rifa solidarias ni llenar los formularios o fichas de afiliación sindical, sin que previamente lo autorice la empresa. Solicitan eliminar esta cláusula o efectuar las prevenciones necesarias en orden a no prohibir lo antes señalado.

CONCLUSIÓN:

Se rechaza la impugnación planteada, por cuanto se encuentra dentro de las facultades de dirección, reglamentarias y disciplinarias, que posee el empleador al interior de su empresa.

11) Artículo 35 N° 32 del Reglamento Interno:

Se impugna por el sindicato esta norma, que prohíbe a los trabajadores, *“Formar grupos, conversar o dedicarse a otros asuntos ajenos a sus labores durante sus horas de trabajo”*, por atentar contra la intimidad de los trabajadores como también contra su libertad sindical, ya que conforme a ella no podrían realizar “actividades societarias” y “formar grupos”, sin ajustarla a lo prevenido por la Dirección del Trabajo en el dictamen antes citado, respecto del anterior artículo 32 N° 15.

CONCLUSIÓN:

Se acoge parcialmente la norma impugnada, por cuanto ésta se encuentra dentro de las facultades de dirección, reglamentarias y disciplinarias que posee el empleador al interior de su empresa y sólo deberá incorporar que la citada prohibición no puede significar de ninguna forma una limitación al ejercicio de la libertad sindical.

12) Artículo 32 N° 38 con relación al artículo 35 N° 7 del Reglamento Interno:

Se impugnan ambas cláusulas por el Sindicato, siendo la primera de ellas que obliga a los trabajadores *“A no efectuar negocios o actividades, a título personal o por intermedio de sociedades de las cuales forma parte, que se encuentren comprendidas dentro del giro que opera la Empresa, salvo que cuente con autorización escrita del Administrador”* y la segunda de ellas prohíbe *“Efectuar negocios o actividades a título personal o por intermedio de sociedades o asociaciones de cualquier especie de las cuales forma parte legalmente o simplemente de hecho y que se encuentren comprendidas dentro del giro que opera la Empresa o actividad similar y ocupar empresas propias o relacionadas para el beneficio propio o de terceros”*, por cuanto la consideran inconstitucionales en la medida que infringen el derecho a desarrollar cualquier actividad económica así como el derecho a la libertad de trabajo, establecidos en los artículos 19 N° 21 y por los siguientes motivos; a) por que éstas cláusulas impedirían, por ejemplo, no solo que una persona que se desempeña como cajero, reponedor o guardia de seguridad para la empleadora mantenga, a la vez, un almacén o supermercado propio en su casa o barrio sino también que desarrollara cualquier “actividad” o “negocio” de los múltiples que están comprendidos en el giro de los supermercados Lider (como la venta al detalle de ropa, alimentos u otras “actividades similares”), con lo cual afecta seriamente las garantías antes enunciadas más allá de todo límite justificable, por lo que son inconstitucionales. Por lo demás estas limitaciones de “giro exclusivo” son pertinentes, más bien, respecto de gerentes u otros empleador con facultades generales de administración a efectos de impedir que apliquen el “know how” que han adquirido del negocio para su enriquecimiento personal o bien para evitar una competencia desleal de su parte, pero no son pertinentes para aplicarlas respecto de todo tipo de trabajadores; b) gracias a estas mismas cláusulas, la empresa prohíbe a sus trabajadores prestar servicios para otras empresas del rubro, por ejemplo, un cajero de Supermercados Lider no puede prestar servicios en otro supermercado. Lo mismo un guardia. Y si se tiene en cuenta que existen muchas personas que prestan servicios en jornada parcial y los fines de semana, nos encontraríamos con que en virtud de esta cláusula esas personas no podrían trabajar el resto de la semana en otro supermercado, es decir, la empresa las contrata por poco tiempo pero al mismo tiempo les coarta su libertad de trabajo. Insisten que este tipo de cláusulas podrían llegar a justificarse respecto de gerentes u otros empleador con facultades generales de administración sujetos a deberes especiales de reserva a objeto

de proteger el “know how” de la empresa, más resulta exagerado establecerlo respecto de todo tipo de trabajador. Solicitan que estas cláusulas sean eliminadas.

CONCLUSIONES:

Se acoge las impugnaciones planteadas, por cuanto la libertad de trabajo supone reconocer a toda persona el derecho constitucional para escoger, obtener, practicar, ejercer o desempeñar cualquier actividad remunerativa, profesión u oficios lícitos, vale decir no prohibidos por la ley. Dicha libertad incluye además a abandonar una actividad. Así las cosas, y tomando en consideración el principio de proporcionalidad al que se hizo alusión en el numeral 1 de la letra b) de este Ordinario, la prohibición contenida en las normas impugnadas resulta ser desproporcionada en relación con el derecho que en la especie se está limitando, por afectar el derecho que tiene toda persona a ejercer y desarrollar una actividad remunerativa, profesión o cualquier oficio lícito, en los términos antes indicados, más allá de todo límite razonable que pudiera establecerse según el contenido ético jurídico del contrato individual de trabajo.

Ahora bien, el legislador permite efectuar tal limitación de acuerdo al artículo 160 N° 2 del Código del Trabajo, siempre y cuando éstas estuvieren previamente incorporadas en los contratos individuales de trabajo y sean acordes con las labores jerárquicas respectivas y debidamente justificadas y proporcionales.

De acuerdo a lo razonado precedentemente, se deberá eliminar los artículos 32 N° 38 y 35 N° 7 del reglamento.

13) Artículos 35 N° 9 y 32 N° 16 del Reglamento Interno:

Se impugnan estas normas por el Sindicato, por ser inconstitucionales por cuanto su ámbito es tan amplio que implicaría una seria vulneración de garantías constitucionales. En efecto, esta norma controvierte el derecho constitucional establecido en el numeral 2º del artículo 19 de la Constitución Política “la libertad de emitir opinión y de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio”, por cuanto, la primera de ellas, señala, *“Todo trabajador deberá guardar la más absoluta reserva de los negocios que directa o indirectamente se relacionen con la Empresa o su clientela”*, al exigir que un trabajador no entregue información alguna relativa de la empresa de manera “absoluta”. Con ello infringe, además el derecho de información en general, pues bastaría que se diera a conocer cualquier información relativa a los negocios y actividades de la empresa, como por ejemplo, difundir y denunciar ante la prensa e incluso autoridades estatales como la Inspección del Trabajo y Juzgados del Trabajo, incluyendo la posibilidad de comparecer como testigos ante estas instancias, respecto de los diversos incumplimientos laborales, previsionales y sanitarios que ocurren al interior de Supermercados Lider (ej.: mal estado de carnes que otros dirigentes sindicales han denunciado por la prensa), para que los trabajadores sean acusados de haber infringido el Reglamento Interno y con ello de haber incurrido en un incumplimiento grave de las obligaciones y ser despedido sin derecho a indemnización alguna. Por las mismas razones antedichas, impugnan el artículo 32 N° 16. Que obliga a los trabajadores a *“Mantener en estricta reserva, durante la vigencia de su contrato de trabajo los antecedentes relativos a los negocios y a las actividades del empleador, quedándole prohibido dar a conocer a terceros cualquier antecedente o información de que tome conocimiento en forma indirecta o directa, provengan estos de la Empresa o de sus clientes o proveedores”*. Estas cláusulas permitirían a la empresa quedar en impunidad y

evitarían denuncias en su contra por parte de los trabajadores. Por los que solicitan la eliminación de éstas cláusulas.

CONCLUSIÓN:

Se acoge la impugnación planteada en el sentido que la afectación al derecho constitucional que pudiere verse afectado es el de libertad de expresión, pudiéndose limitar el derecho de expresar opiniones que pudieren verse alcanzadas en la reserva exigida mediante la vía de cláusulas del Reglamento Interno. Frente a ello el empleador no ha efectuado el juicio de proporcionalidad mencionado en el cuerpo de este ordinario, sin señalar en esta normas la ponderación de la restricción que se pretende adoptar basado en la valoración del medio empleador y el fin deseado, debiendo respetar la necesaria idoneidad, necesidad y proporcionalidad de la obligación impuesta, (a modo ejemplar justificar la reserva, a cuál materia, a quiénes se aplica y su contenido) razón por la cual deberá eliminarse la cláusula o modificarse conforme la doctrina de este Servicio sobre la materia, ya referida anteriormente.

14) ARTICULO 35 N°50 del Reglamento Interno:

Se impugna por el sindicato esta norma, la cual dispone “*Se prohíbe estrictamente sacar, grabar imágenes, sonidos, archivos y otros del lugar de trabajo que sean de propiedad del empleador o que éste haya facilitado para el desarrollo de las labores*”, por ser arbitraria y restringe la libertad de informar de los trabajadores ya que no podrían valerse de imágenes que tomaran a productos defectuosos (ej: mal estado de la carne, mala atisba y rompimiento de mercadería que genera condiciones insalubres) para efectuar denuncias. Solicitan la eliminación de la cláusula.

CONCLUSIÓN:

Se acoge la impugnación planteada, el que de acuerdo a la doctrina vigente de este Servicio, contenida entre otros en el Ord, 3416/049 de fecha 28.08.2009, la cual resolvió en lo pertinente, la misma norma en comentario y numeral señalando que, “*En lo referido al método interpretativo que ha de llevarse a cabo para dilucidar la conformidad de las medidas de control empresarial con la plena vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores, la doctrina constitucional y esta Dirección ha señalado reiteradamente que «Existen pues, ciertos requisitos que se deben seguir al imponer límites a un derecho fundamental y que omnicomprendivamente podemos englobar en la aplicación del denominado «principio de proporcionalidad», y que sirve de medida de valoración de su justificación constitucional. Se produce así, un examen de admisibilidad -ponderación- de la restricción que se pretende adoptar basado en la valoración del medio empleado -constricción del derecho fundamental- y el fin deseado -ejercicio del propio derecho-» (Ord. N° 2856/162, de 30.08.2002).*

Dicho principio general se subdivide a su vez tres subprincipios: «principio de adecuación», en cuya virtud el medio empleado debe ser apto o idóneo 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 [...]; «principio de necesidad», que exige que la medida limitativa sea la única capaz de obtener el fin perseguido, de forma tal que no exista otra forma de alcanzar dicho objetivo sin restringir el derecho o que fuese menos gravosa; y el «principio de proporcionalidad en sentido estricto», por el cual se determina si la limitación del derecho

fundamental resulta razonable en relación con la importancia del derecho que se trata de proteger con la restricción.» (Ord. N° 2856/162, de 30.08.2002).

.- Respecto de la tercera impugnación, recaída en el artículo 32 N°50 del Reglamento Interno, por la que se prohíbe estrictamente sacar, grabar imágenes, sonidos, archivos y otros del lugar de trabajo, o permitir a terceros efectuar tal registro de información, sean periodistas o simples terceros, cabe señalar lo siguiente.

En lo que dice relación con la prohibición de grabar imágenes, sonidos, archivos y otros del lugar de trabajo, deberá aplicarse el principio de la proporcionalidad, lo que supondrá, en cada caso concreto, analizar si la medida del empleador supera cada uno de los sub principios derivados del principio de la proporcionalidad ya analizados. Sólo en la medida que se cumplan estos tres requisitos para el caso concreto, la decisión será ajustada en derecho”.

Que, frente al caso que nos ocupa, el empleador no ha dado cumplimiento al principio de proporcionalidad y a sus subprincipios, antes señalados, al no contenerlo el Reglamento Interno de Orden, por lo que deberá ajustar dicha cláusula a la doctrina vigente de este Servicio y a lo indicado anteriormente o bien en caso contrario eliminar dicha cláusula del citado reglamento.

15) Artículo 35 N° 6 Reglamento Interno:

Se impugna por el Sindicato esta norma, la cual prohíbe a los trabajadores, *“Realizar actos ilegales o adoptar cualquier conducta que sea perjudicial para el prestigio, los intereses o bienes de la Empresa o de su personal dentro del horario de trabajo y/o en el recinto de la empresa.”* Dicha norma les impediría denunciar las constantes irregularidades en que incurre la compañía D&S, restringiendo además su accionar sindical, ya que toda denuncia por sí misma es “perjudicial para el prestigio” o “los intereses” de ella. Piénsese además en las fricciones que se producen durante la negociación colectiva y huelga: no podríamos si quiera cuestionar su conducta y (bajos) ofrecimientos. Solicitan la eliminación de la cláusula por desproporcionada.

CONCLUSIÓN:

Se rechaza la presente impugnación por cuanto el artículo impugnado se encuentra dentro de las facultades de dirección, reglamentarias y disciplinarias del empleador, pero con la prevención que, en modo alguno podrá aplicarse de un modo que pueda inhibir el ejercicio de uno o más derechos constitucionales de los trabajadores, especialmente el de libertad de expresión.

16) Artículo 35 N° 14 Reglamento Interno:

Se impugna por el Sindicato esta norma, que prohíbe a los trabajadores *“Ingerir alimentos en el lugar de trabajo, fuera de las horas de descanso y de los lugares destinados o autorizados para tal efecto”,* vulnerando el contenido patrimonial del contrato de trabajo, por ser arbitraria por cuanto impide que los trabajadores puedan incluso comprar y consumir un refresco cuando hace demasiado calor o no funciona el aire acondicionado, o un café cuando hace mucho frío, nada de lo cual afecta sus desempeño laboral. Por lo demás, mal puede la empresa sancionar algo que ella misma ha realizado, cuando otorga café en invierno o bebidas en verano, para su consumo mientras los trabajadores laboramos (sic).

CONCLUSIÓN:

Se rechaza la impugnación planteada, por cuanto dicha cláusula se encuentra dentro de las potestades de dirección, reglamentarias y disciplinarias del empleador, para normar la vida y dependencia al interior de la empresa.

17) Capítulo 3. De las Condiciones del Contrato de Trabajo, artículo 10 y 32 N° 32 del Reglamento Interno:

Se impugnan por el Sindicato, que la primera disposición dispone *“Sin que ello importe menoscabo para el trabajador, la Empresa podrá alterar la naturaleza de los servicios, a condición de que se trate de labores similares; o cambiar dentro del mismo lugar o Ciudad, el recinto, establecimiento o faenas en que deban prestarse, ordenar comisiones de servicios en otro lugar o ciudad. Además el trabajador deberá cumplir fuera del establecimiento o faena, las labores que por su naturaleza así lo requieran de acuerdo a su contrato de trabajo.”* Y la segunda de ellas, dispone, *“ En el caso de jefes y personal administrativo, se debe informar oportunamente y por escrito a Recursos Humanos, con respecto de las comisiones de servicios, permisos y horas extraordinarias.”* De acuerdo al sindicato, las referidas disposiciones del Reglamento Interno incurren en una severa infracción a lo dispuesto en el artículo 12 del Código del Trabajo, facultad conocida en doctrina como *ius variandi*, toda vez que autoriza “comisiones de servicios” fuera de ciudad, en circunstancias que dicha norma sólo autoriza modificar el lugar de la prestación de servicios cuando éstos se desarrollen en la misma ciudad, y no en otra, pues de otro modo se produce precisamente lo que la ley busca evitar: una modificación unilateral del contrato de trabajo que produce menoscabo para el trabajador. Solicitan eliminar la frase “ordenar comisiones de servicios en otro lugar o ciudad”.

CONCLUSIÓN:

Se rechaza la impugnación planteada, por cuanto la norma no contraviene ninguna norma legal, incluido el artículo 12 del Código del Trabajo. En caso que, en su aplicación pretendiere vulnerarse lo dispuesto en esta norma, la vía de impugnación precisamente se señala en la misma norma legal.

18) Capítulo 4. De la Jornada Ordinaria de Trabajo, artículos 13 y 14 del Reglamento Interno:

Se impugna por el sindicato estas normas, la primera de ellas dispone *“ Están excluidos de la limitación de jornada los Trabajadores que exceptúa la legislación laboral vigente y, particularmente, los que se indican: a) Gerentes y administradores, b) El personal ejecutivo y los apoderados con facultades de administración, c) Los trabajadores que no están sujetos a fiscalización superior inmediata, d) Aquellos que desempeñan sus labores fuera de los recintos de la Empresa.* Y la segunda de ellas, *“La Empresa se reserva el derecho de verificar el correcto y oportuno cumplimiento de las obligaciones de los Ejecutivos, Trabajadores, éstos, que no están sujetos a fiscalización superior inmediata o que desempeñan sus labores fuera de las oficinas, establecimientos, recintos y en general, de todos los trabajadores legalmente exceptuados de la limitación de jornada”.* Según el sindicato, estas disposiciones han devenido en ilegales, toda vez que no considera las modificaciones introducidas por el artículo único de la Ley 20.281 al artículo 22 del Código del Trabajo, conforme al cual las personas antes señaladas solo estarán excluidas de la jornada ordinaria de trabajo en la

medida que no se encuentren dentro de algunos de los casos (presunciones) que dicha ley señala. Y sin embargo, todos los trabajadores señalados en las letras b), c) y d) están sometidos a control funcional y directo por parte de los trabajadores señalados en la letra a), tal como lo demuestra lo dispuesto en el artículo 13 del Reglamento Interno. Por lo que solicitan declarar la ilegalidad del artículo 12, por no corresponder a casos reales de exención de jornada de trabajo o, en subsidio, la ilegalidad del artículo 13 del mismo texto, por cuanto no corresponde que la empresa se reserve el derecho de fiscalizar a trabajadores que (supuestamente) están excluidos de la jornada de trabajo (sic).

CONCLUSIÓN:

Se rechazan las impugnaciones de los artículos 13 y 14 del citado reglamento interno, por cuanto éstas no resultan ser contrarias a derecho, encontrándose en la primera de ellas de acuerdo a la propia definición legal que da el Código del Trabajo en su artículo 22, y la verificación del oportuno cumplimiento de las obligaciones del personal señalado en las normas impugnadas se encuentra dentro de la esfera, del empleador, a través de sus facultades de dirección, reglamentaria y disciplinarias. Ahora bien, en el caso de ocurrir la situación planteada por el Sindicato, esta no es la vía para aquello, debiéndose aplicar el procedimiento de fiscalización, mediante denuncia, el que a través de un fiscalizador de este Servicio, en la eventualidad de constatar infracciones a la ley laboral, sancionará con la multa administrativa respectiva.

19) Capítulo 13, De Las Prohibiciones, artículo 35 N° 4, 97 N° 9 Y 17 inciso 3° del Reglamento Interno:

Se impugna por el Sindicato estas normas, por pretender configurar como horas extraordinarias únicamente aquellas que se trabajan con el consentimiento expreso del empleador, desconociendo lo dispuesto en el artículo 32 del Código del Trabajo, que califica como sobre tiempo no sólo aquellas horas trabajadas con autorización del empleador, sino también aquellas trabajadas con su conocimiento. Cabe recordar que estas últimas han sido introducidas en beneficio del trabajador en orden a evitar que el empleador se excuse de pagarle horas extras por el sólo hecho de no existir un acuerdo previo y por escrito entre ambos, constituyendo un derecho irrenunciable de los trabajadores a la luz de lo dispuesto en el artículo 5 del Código (sic). De esta forma, consideran que las cláusulas impugnadas son ilegales, por cuanto constituye una forma velada de conferir validez a sólo una forma de sobretiempo (la establecida en el inciso primero del artículo 32 del Código), eliminando aquella que es más ventajosa para el trabajador (la del inciso segundo de dicha norma) e incluso, pudiendo calificarla como verdadero "incumplimiento de contrato" toda vez que la circunscribe dentro del capítulo de las "prohibiciones" (sic). Asimismo estas normas han servido para legitimar una práctica ilegal que afecta a muchos trabajadores de la empresa, que busca rehuir el pago de horas extras a cambio de la entrega de una compensación en dinero bastante menor. El sistema opera de esta forma: en el último tiempo la empresa ha implementado un bono de asistencia, puntualidad y correcta marcación para aquellos trabajadores que no registren inasistencias y marquen su salida máximo 10 minutos después del término de su jornada. Gracias a ello, los supervisores instan a los trabajadores a registrar su salida a la hora debida, pero muchos son obligados a seguir trabajando a continuación hasta terminar la atención de público (lo cual afecta especialmente a los cajeros). De esta forma, los trabajadores obtienen a fin de mes este bono, pero no el pago de horas extras que

efectivamente trabajaron, cuyo monto es sustancialmente mayor al de dicho bono. Por lo que solicitan la eliminación de estas cláusulas.

CONCLUSIÓN:

Se rechazan las cláusulas impugnadas por cuanto se ajustan a la legalidad vigente, de acuerdo al artículo 32 del Código del Trabajo. Ahora bien, en el caso de ocurrir la situación planteada por el Sindicato, esta no es la vía para aquello, debiéndose aplicar el procedimiento de fiscalización, mediante denuncia, el que a través de un fiscalizador de este Servicio, en la eventualidad de constatar infracciones a la ley laboral, sancionará con la multa administrativa respectiva.

20) Capítulo 11, De las Obligaciones del Trabajador, artículo 32 N° 27 y 33 del Reglamento Interno:

Se impugnan estos numerales por el Sindicato, el primero de ellos, dispone *“Efectuar los reemplazos que disponga la Empresa e instruir a su reemplazante de todas las obligaciones y deberes propios de su cargo”*, y la segunda señala, *“Participar en los programas de capacitación que se realicen dentro de su jornada de trabajo y de acuerdo a las necesidades de la Empresa; sea como alumno, instructor o relator”*. Según el sindicato constituyen una alteración del contenido patrimonial del contrato de trabajo, ya que a través del Reglamento Interno se pretende que los trabajadores, además de las funciones que habitualmente realizan, pasen a desarrollar funciones de instrucciones y relatores, lo cual excede el mandato legal, máxime cuando ninguno de los trabajadores ha suscrito un contrato de aprendizaje. Por lo demás, si bien la ley obliga a los trabajadores a participar en los programas de capacitación de la empresa como alumnos, en ningún caso los obliga a participar como instructores o relatores, lo cual debe estar a cargo del organismo técnico de capacitación correspondiente. Por lo que solicitan la eliminación de estas cláusulas (sic).

CONCLUSIÓN:

Se acoge parcialmente la impugnación planteada, el artículo 32 N° 27, por ser indeterminada o incierta, aquella obligación de los reemplazos, contraviniendo la legislación laboral vigente, por lo que deberá eliminarse del Reglamento Interno de orden. Y la del numeral 32 N° 33, se encuentra ajustada a derecho.

21) Capítulo 7, De los Descansos, artículo 19 del Reglamento Interno:

Se impugna por el Sindicato esta norma, la que señala, *“Todo trabajador de la Empresa tendrá derecho a un día de descanso, por cada seis días consecutivos de labor”*. El sindicato sostiene que se vulnera el mandato legal al otorgar descanso sólo cuando los trabajadores hayan trabajado 6 días en forma consecutiva, en circunstancias que quienes trabajan 6 días en forma discontinua o 5 días continuos o discontinuos, también tienen derecho a ello.

CONCLUSIÓN:

Se rechaza la impugnación planteada, por cuanto la norma en sí no resulta ser ilegal, aplicando la distribución máxima legal establecida en el artículo 28 inciso 1° del Código del Trabajo. Ahora bien, si la impugnación planteada se refiere a que el empleador no estaría respetando la distribución y descansos, la vía para aquello es a

través de una denuncia y posterior fiscalización por este Servicio y no mediante impugnación del reglamento interno.

22) Artículo 20, del Reglamento Interno:

Se impugna por el Sindicato esta norma, por no consignar que los trabajadores del comercio tienen derecho a descansar al menos dos días domingo en el mes, como tampoco la normativa existente en materia de feriados irrenunciables. Por lo que solicitan que se complete esta cláusula con las disposiciones legales vigentes en materia.

CONCLUSIÓN:

Se rechaza la impugnación planteada, por cuanto la norma impugnada, se ajusta a la legalidad vigente. Y en cuanto a los feriados irrenunciables, se encuentran señalados en la ley expresamente en su artículo 35 y 35 ter del Código del Trabajo, como asimismo lo prescrito en la ley 20.450, por lo que no resultan ser de aquellas materias, mínimas que debe contener todo reglamento interno de acuerdo al artículo 154 del mismo cuerpo legal.

23) Capítulo 8, De Las Remuneraciones, artículo 24 del Reglamento Interno:

Se impugna por el Sindicato esta norma, solicitando se complemente con la obligación de la empresa de realizar, en las liquidaciones de sueldo, un desglose acabado de las remuneraciones mensuales percibidas por los trabajadores, en particular del bono o estímulo de cajas, puesto que no existe la claridad sobre la incidencia mensual de cada uno de los factores que lo componen. Solicitan se ordene complementar dicha cláusula, incorporando la obligación de contar con un desglose de las liquidaciones de remuneraciones, en particular de cada uno de los componentes que inciden en el estímulo de cajas.

CONCLUSIÓN:

Se rechaza la norma impugnada, por cuanto ésta, es una reproducción a la norma legal contenida en el artículo 54 inciso 3º del Código del Trabajo, resultando ser ajustada a la legislación laboral vigente. Sin perjuicio, que en el caso que nos ocupa, cual es, el bono o estímulo de cajas, debe pactarse en los contratos individuales de los trabajadores o bien en un instrumento colectivo, indicándose expresamente la forma de cálculo de este u otros bonos pactados entre las partes y en caso de no tener la certeza en su forma de cálculo, es de aquellas materias, que el procedimiento es a través de una denuncia, para que un fiscalizador de este Servicio, efectué la fiscalización correspondiente, y no mediante impugnación de reglamento interno.

24) Capítulo 11, De las Obligaciones del Trabajador, artículo 32 N° 8 Y 35 N° 29 del Reglamento Interno:

Se impugna por el Sindicato estas normas, por cuanto la primera, obliga a *“dar cuenta a su jefe inmediato de toda irregularidad o de cualquier acto o hecho perjudicial o lesivo a los intereses de la Empresa”*. La segunda norma, en tanto prohíbe *“permanecer o permitir que otros trabajadores se sitúen en lugares distintos de su trabajo, especialmente en lugares que se administren valores y/o mantengan mercaderías (bodegas)”*. Las impugnan por que persiguen que los trabajadores se constituyan en

policías y delatores, asignándoles una función de policía cuestionada en el dictamen que declaró la ilegalidad del Reglamento Interno vigente, lo cual no es su función y por cuanto en la práctica todo “lesiona los interés” de la compañía (sic). Por lo tanto, solicitan la eliminación de la frase “o permitir que otros trabajadores se sitúen”

CONCLUSIÓN:

Se rechaza la impugnación planteada, por cuanto las normas no resultan ser ilegales, se encuentra dentro de la esfera, del empleador, a través de sus facultades de dirección, reglamentaria y disciplinarias.

25) Capítulo 12 De la Seguridad de la Información, artículo 33 N° 1 del Reglamento Interno:

Se impugna esta norma por el Sindicato, la cual establece, “Será responsabilidad de cada Colaborador leer, conocer y entender en detalle todas las políticas, normas, estándares y procedimientos de seguridad de la información que se publiquen en Intranet o cualquier medio de comunicación interna”. La impugnan por ser absurdo que se obligue a todos los trabajadores a “leer, conocer y entender en detalle” asuntos que se publiquen en la intranet ya que son muy pocos los que tienen acceso a ello (ej: supervisores). Más aún, coloca de cargo de los trabajadores “entender en detalle” la información que entrega la empresa, desprendiéndose ésta de toda responsabilidad de capacitar a los trabajadores en el entendimiento de las directrices que proporciona (sic). Por lo que solicitan la eliminación de esta cláusula o en subsidio, condicionar la obligación de conocer y entender sólo respecto de aquellas materias en que los trabajadores sean debidamente capacitados.

CONCLUSIÓN:

Se acoge la norma impugnada, debiendo la empresa precisar cuál o cuáles obligaciones resultarán obligatorias. Lo anterior, por cuanto toda norma de orden, como la en comento forzosamente debe consignarse en el Reglamento Interno.

26) Capítulo 11, De las Obligaciones del Trabajador, artículo 32 N° 29 del Reglamento Interno:

Se impugna por el Sindicato esta norma, por cuanto ésta, establece la obligación para los trabajadores de “Cuidar las máquinas, materiales y útiles que tenga a su cargo o se le entreguen para el desempeño de sus labores, devolverlos al momento de dejar de prestar servicios a la Empresa. Si así no lo hiciere, su valor le será descontado del saldo de haberes e indemnizaciones, a que pudiere tener derecho. La impugnan por cuanto la Dirección del Trabajo en forma reiterada ha declarado ilegales cláusulas como ésta, a través de las cuales las empresas pretenden preconstituir a su respecto el derecho a obtener reembolsos con cargo a las remuneraciones e indemnizaciones de sus trabajadores, por cuanto constituirían una “renuncia anticipada” de sus derechos (ej. dictamen N° 3256/88) razón por la cual solicitan su eliminación del texto del Reglamento.

CONCLUSIÓN:

Se acoge la impugnación, debiendo el empleador eliminar de la citada cláusula las expresiones “Si así no lo hiciere, su valor le será descontado del saldo de haberes a que pudiere tener derecho”, por cuanto no se ajusta al artículo 58 inciso 8°

y 9º del Código del Trabajo, el cual dispone; *“En caso de robo, hurto, pérdida o destrucción por parte de terceros de bienes de la empresa sin que haya mediado responsabilidad del trabajador, el empleador no podrá descontar de la remuneración del o los trabajadores el monto de lo robado, hurtado, perdido o dañado”*

La infracción a esta prohibición será sancionada con la restitución obligatoria, por parte del empleador, de la cifra descontada, debidamente reajustada, sin perjuicio de las multas que procedan de conformidad a este Código”. Por cuanto se trata de una norma prohibitiva, sin que por esta vía, del reglamento interno, pueda el empleador descontar de las remuneraciones/indemnizaciones a que tiene derecho un trabajador, descuentos indeterminados, por carecer de objeto y causa lícita.

27) Capítulo 14, De las Normas que Dignifican el Trabajo, Garantizan un Ambiente de Trabajo Respetuoso, artículo 36 letra d) segundo párrafo del Reglamento Interno:

Se impugna por el Sindicato esta norma, por cuanto la empresa no puede decidir por sí misma qué circunstancias deben ser calificadas como “incumplimiento grave de las obligaciones”, puesto que ello es una labor que la ley ha radicado en forma exclusiva en los Tribunales de Justicia, por lo que mal pueden los particulares sustituir al juez en dicha labor. Ello se torna más preocupante cuando este Reglamento Interno está lleno de obligaciones genéricas que reenvían a otros instrumentos no contenidos en él y a principios cuyo contenido es amplio y ambiguo (sic). Por lo que solicitan la eliminación de esta cláusula.

CONCLUSIÓN:

Se acoge la impugnación planteada, por cuanto la cláusula de Confidencialidad, letra d), no se ajusta a las sanciones establecidas en el artículo 154 N° 10 del Código del Trabajo, el cual dispone: *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”.* Razón por la cual, el empleador deberá modificar el inciso de la citada norma a lo indicado anteriormente.

28) Cláusula Principios y Valores y artículo 32 N° 36 del Reglamento Interno:

Se impugna por el Sindicato que es improcedente que en la primera cláusula se obligue a los trabajadores a “ajustar su proceder” a “principios y valores” contenidos en un “Manual de Cultura” y un “Código de Ética” y en la segunda a cumplir disposiciones de un “Manual de Procedimientos del área de Cajas”, ninguno de los cuales forma parte integrante de este Reglamento Interno ni ha sido entregado para su revisión y control. Tal como lo establece el artículo 153 del Código del Trabajo, las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores deben estar contenidas en el Reglamento Interno, siendo improcedente que este último obligue a cumplir con mandatos genéricos e indeterminados contenidos en documentos ajenos al mismo, que la empresa puede cambiar en cualquier momento y sin que estén sujetos al examen y control de la Dirección del Trabajo, pues ello constituiría una forma solapada de establecer obligaciones generales para los trabajadores ajenas al control regular de la Dirección (sic). Por lo que solicitan la eliminación de estas cláusulas o de la parte en que reenvían a dichos documentos.

CONCLUSIÓN:

Se acoge la impugnación planteada, por cuanto, cualquier circular, manuales, códigos, reglamentos u otros documentos que el empleador a ordenado respetar, conocer y cumplir fielmente, necesariamente de acuerdo a las normas contenidas en el artículo 153 inciso 1, artículo 5º incisos 1 y 2, 154 inciso 1º N°5 y 10 e inciso final y 154 bis, todos del Código del Trabajo, deben estar contenidas en el Reglamento Interno, no sólo las obligaciones y prohibiciones, dispuestas por el empleador, como normas a las que deben sujetarse los trabajadores en relación, con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa y toda medida de control, no sólo las que encuentren su fundamento en la ley. Razón por la cual, frente a las impugnaciones planteadas, contenidas en el artículo 32 N° 36 del reglamento Interno, esta autoridad administrativa, ha efectuado un análisis de oficio al Capítulo 11 De las Obligaciones, entre otras las contenidas en el numeral 1, 2, y la cláusula Preámbulo inciso 4º, el que hace referencia al documento “Manual de Cultura y Código de Ética”, por lo deberá ser revisado por el empleador y ajustarlo a lo precedentemente expuesto, debiendo ser incorporadas al citado Reglamento Interno, sin que ello signifique un examen de fondo una vez efectuado, o bien eliminar toda referencia a otros documentos que no se encuentren el citado reglamento interno de orden, único instrumento normativo específico que entrega el legislador.

29) Cláusula Preámbulo y artículo 32 N° 1 del Reglamento Interno:

Se Impugnan por el Sindicato estas cláusulas, por cuanto ambas obligan a los trabajadores a “ajustar su proceder a los principios y valores que orientan el actuar de la empresa” ya que, por un lado, los trabajadores deben adecuar su actuar al deber ético jurídico que impone el contrato de trabajo conforme a la valoración social del ordenamiento jurídico y no las concepciones éticas que unilateralmente considere y por otro, constituye una obligación tan amplia que prácticamente cualquier conducta podría constituir incumplimiento de obligaciones, causando incertezas respecto de las obligaciones a que está sujetos los trabajadores (sic). Por lo que solicitan que se eliminen estas cláusulas y en subsidio que los principios y valores a que los trabajadores debemos adecuar nuestro actuar sean definidos conjuntamente con la empresa y no unilateralmente.

CONCLUSIÓN:

Se acogen las impugnaciones planteadas, dándose íntegramente por reproducidas el numeral 28, antes resuelto.

30) Capítulo 11, artículo 32 N° 4 del Reglamento Interno:

Se impugna por el Sindicato esta norma, por ser ambigua por cuanto no señala qué debe entenderse por “documento de importancia”, siendo necesario que se especifique para certeza de los trabajadores. Solicitan, se modifique y especifique esta cláusula.

CONCLUSIÓN:

Se acoge, la impugnación planteada, por lo que la empresa deberá especificar que se entiende por “documentación importante” e incorporarlo en el citado reglamento.

31) Artículo 32 N° 7 del Reglamento Interno:

Se impugna por el sindicato, porque esta cláusula obliga a *“Dedicar íntegramente su tiempo y capacidad al servicio de la Empresa, durante las horas de trabajo”*, dando a entender que no es posible hacer otra cosa que trabajar durante las horas de trabajo. Solicitan se modifique esta cláusula estableciendo que lo anterior es sin perjuicio del tiempo que los trabajadores requieran para ir al baño y atender problemas personales urgentes (ej: llamadas urgentes del hogar).

CONCLUSIÓN:

Se acoge parcialmente la impugnación planteada. La norma en sí, se encuentra dentro de las facultades de dirección, reglamentaria y disciplinaria que posee el empleador, sin embargo, para efectos de cumplir con la obligación del empleador contenida en el artículo 184 del Código del Trabajo, resulta necesario, incorporar el procedimiento a seguir en caso de concurrencia a servicios higiénicos y de urgencias de los trabajadores.

32) Artículo 32 N° 23 del Reglamento Interno:

Se impugna por el Sindicato esta cláusula porque obliga a *“Facilitar a los guardias de seguridad el control al ingreso y salida e identificarse en caso de ser requerido”*. El sindicato manifiesta no tener inconveniente con que los trabajadores exhiban su identificación, pero no se especifica qué otras cosas comprende *“el control”* que la empresa quiere realizar sobre los trabajadores. Solicitan que se elimine la obligación de *“facilitar el control”* o bien se especifique su contenido.

CONCLUSIÓN:

Se acoge, la impugnación planteada, debiendo el empleador ajustar esta cláusula con lo resuelto en el numeral 13 de este Ordinario, dándose íntegramente por reproducidos, en caso contrario eliminar las palabras *“el control”*.

33) Capítulo 14, De las Normas que Dignifican el Trabajo, Garantizan un Ambiente de Trabajo Respetuoso, artículo 36 y ss del Reglamento Interno:

Se impugna por el Sindicato este capítulo, porque no contiene referencia alguna al deber de respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y porque contrariamente a lo que consigna el establecimiento Santa Rosa, no cuenta con la infraestructura necesaria para personas con discapacidad.

CONCLUSIÓN:

Se acoge parcialmente este capítulo, sólo el número 4 letra d) Confidencialidad, no se ajusta a las sanciones establecidas en el artículo 154 N° 10 del Código del Trabajo, el cual dispone: *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*. Razón por la cual, el empleador deberá modificar el inciso 2° letra d), N° 4, a lo indicado anteriormente.

Que, el resto del capítulo se encuentra acorde con la legislación vigente y la circunstancia que un establecimiento no cuente con la infraestructura necesaria para personas discapacitadas, es una materia que, por su naturaleza debe verificarse través de un procedimiento de fiscalización, siendo efectuado por un fiscalizador de este Servicio, mediante la denuncia respectiva.

34) Libro 2, Capítulo 19, artículo 97 N° 19 del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad:

El sindicato, impugna esta norma por ser arbitraria y por lo que en la misma presentación señala.

CONCLUSIÓN:

No corresponde su resolución a este Servicio, por cuanto dichas cláusulas se encuentran contenidas en el Reglamento de Higiene y Seguridad, correspondiendo su conocimiento entregado a la correspondiente Seremi de Salud.

35) Omisiones del Reglamento Interno, artículo 154 del Código del Trabajo:

Se impugna por el Sindicato, que no se incorporan los diversos tipos de remuneraciones, existentes dentro de la empresa. Solicitan su incorporación.

CONCLUSIÓN:

Se acoge la impugnación planteada, debiendo el empleador incorporar al presente reglamento interno, las normas referentes a los diversos tipos de remuneraciones existentes en la empresa, de acuerdo al artículo 154 del Código del Trabajo, que en lo pertinente prescribe:

“Artículo 154: El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

3. Los diversos tipos de remuneraciones”

36) Denominación De Los Trabajadores en el Reglamento Interno:

Se impugna por el sindicato, que es ilegal el uso de la palabra “colaborador” que el texto mismo del Reglamento Interno se utiliza para referirse a los “trabajadores”, el cual es concepto que el artículo 3° del Código del Trabajo ha legitimado para referirse a ellos, sintiéndose vulnerados en su identidad histórica y colectiva con el uso de la otra denominación. Solicitan se elimine dicha palabra y se complete la correcta.

CONCLUSIÓN:

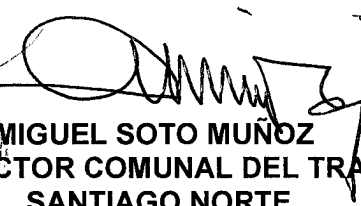
Se acoge la impugnación planteada, por cuanto, la denominación Trabajador, es un concepto jurídico, establecido expresamente en la ley en su artículo 3° letra b) del Código del Trabajo“. Si el legislador hubiese querido señalar al trabajador como equivalente a colaborador, la habría dicho, por lo que no resulta aplicable la interpretación por el empleador adoptada. Y por otra parte induce a error tal denominación, colocando al empleador con el colaborador en un plano de horizontalidad frente a las relaciones labores que rigen a las partes, sin sujetarse a la subordinación y dependencia que se encuentran vinculados con su empleador. En atención a lo anterior, el empleador deberá modificar el Reglamento Interno y reemplazar la expresión “colaborador” por “trabajador”, salvo que se estuviere refiriendo a una persona que no responda al concepto referido en el artículo 3 b) del Código del Trabajo, precisamente al cual se encuentra dirigido, como parte obligada, todo Reglamento Interno.

En consecuencia, el empleador deberá adoptar las medidas conducentes a enmendar o corregir, y/o complementar las normas observadas, dentro del plazo 30 días hábiles, contados desde la fecha de notificación del presente oficio, bajo apercibimiento de sanción administrativa, en caso de incumplimiento dentro del plazo

referido. Además de ello deberá cumplirse con la formalidad de publicidad establecida en el artículo 156 del Código del Trabajo.

Por otra parte se hace presente que se comunicará por ésta vía al Sindicato el contenido de este Ordinario, dando así respuesta de su presentación.

Saluda atentamente a usted,



MIGUEL SOTO MUÑOZ
INSPECTOR COMUNAL DEL TRABAJO
SANTIAGO NORTE

MSM/PVS/pvs
Distribución
-Empresa
-Sindicato
-Unidad Jurídica
-G. Doc.

