



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 5918(910)/2011

0278

ORD: N° _____

Jurídico

MAT.: Se pronuncia respecto de impugnación de legalidad de cláusulas del Reglamento Interno de la empresa Embotelladoras Chilenas Unidas S.A.

ANT.: 1)Acta de comparecencia, de 23.11.2011, de Tesorero Sindicato Nacional Embotelladora CCU y Tesorero Sindicato Nacional N° 2, ECUSA.
2)Citaciones de 14.11.2011 y 04.10.2011, de U. de Dictámenes e Informes en Derecho.
3)Ord. N° 714, de 03.06.2011, de I.C.T. Santiago Norte.
4)Ord. N° 229, de 23.03.2010, que adjunta presentación de 23.12.2009, de Sindicato Nacional de Embotelladoras CCU y Sindicato Nacional de Trabajadores N° 2 ECUSA.
5)Respuesta de 22.03.2010, de Empresa Embotelladoras Chilenas Unidas S.A.

SANTIAGO,

19 ENE 2012

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SEÑOR JOSÉ AGUILERA LOYOLA
TESORERO
SINDICATO NACIONAL DE EMBOTELLADORAS CCU

SEÑOR JUAN VARGAS JORQUERA
TESORERO
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES N° 2 ECUSA

AV. EDUARDO FREI MONTALVA N° 1500
RENCA/

Mediante presentación conjunta, citada en el antecedente 4), impugnan algunas de las cláusulas del Reglamento Interno de la empresa Embotelladoras Chilenas Unidas S.A.

El representante del empleador, por su parte, en respuesta a traslado conferido por este Servicio en cumplimiento de los principios de contradicción e igualdad de los interesados, consagrados en el artículo 10 de la ley N° 19.880, expresa que las normas del referido reglamento interno —con la sola excepción de las que se incorporaron como nuevas disposiciones para actualizar sus contenidos— no deben ser materia de ninguna objeción de legalidad, pues han quedado a firme por haber sido sometidas oportunamente a su aprobación legal, mediante el cumplimiento de todas las instancias procesales y administrativas que para este efecto contempla la ley.

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

En cuanto a la alegación formulada por el representante del empleador a que se ha hecho referencia precedentemente, cabe hacer presente que la empresa no ha acreditado en modo alguno que la objeción de las cláusulas del Reglamento Interno de que se trata fueron sometidas con anterioridad a pronunciamiento de este Servicio. Ello, unido a la facultad que la ley confiere a la Dirección del Trabajo para pronunciarse, incluso de oficio, respecto de ilegalidades constatadas en los reglamentos como el de la especie, obliga a rechazar tal planteamiento invocado por el empleador.

Se previene, por otra parte, que el documento que será objeto de control jurídico es el denominado "Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en el Trabajo Embotelladoras Chilenas Unidas S.A. Octubre 2009", únicamente respecto de aquella parte correspondiente al Orden.

Las cláusulas impugnadas del Reglamento Interno de Orden, son las siguientes:

1) La del artículo 2º, por cuanto, se afirma que las medidas de control de los trabajadores que serán objeto de revisión pueden lícitamente implementarse por un empleador a través de dos modalidades: en primer lugar, hacer caer dicha revisión sobre todo el personal de la empresa o sección o, en segundo lugar, establecer un mecanismo de selección que garantice la aleatoriedad de la misma, a través de un sistema de sorteo que debe explicitarse o indicarse en el Reglamento Interno, lo que no se cumpliría en el artículo 2º, letra a); en segundo término, se sostiene que la implementación de mecanismos de control audiovisual (cámaras) con el único objeto de vigilar el cumplimiento de la prestación de servicios por parte del trabajador, importa una limitación a su derecho a la intimidad, al tiempo que un control ilimitado y continuado hacen inexistente la libertad y dignidad del trabajador.

La norma impugnada dispone:

"Dentro de sus facultades de administración, Embotelladoras Chilenas Unidas S.A. establecerá todas las normas necesarias destinadas a mantener el orden, la higiene y la seguridad en el trabajo, así como a resguardar la propiedad de sus bienes y los de los propios trabajadores. Con tal propósito, la empresa implantará las siguientes medidas":

"a) Un procedimiento de control permanente en los lugares de acceso a sus distintos establecimientos, mediante la revisión en portería de vehículos, bolsos, paquetes o mochilas que las personas deseen ingresar o sacar de la empresa. Este control se aplicará como una medida de carácter general y al azar para garantizar su impersonalidad y, en todo caso, con el consentimiento previo del trabajador, respetando con ello su honra y dignidad personal".

"b) Sistemas electrónicos de control visual de cualquier índole en las áreas de trabajo, como por ejemplo, cámaras con circuitos cerrados de televisión, los que se efectuarán por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y su aplicación será siempre de carácter general, garantizándose la impersonalidad de la medida, a objeto de respetar la honra y dignidad del trabajador".

Descargo de la empresa:

Señala que no está de acuerdo con que exista una contradicción en la redacción de la norma contenida en la letra a) del citado artículo 2º, pues al señalarse que el control será de carácter general, sólo se expresa que, para este efecto, no se hará distinción de ninguna especie, sea por rango de cargos ni por jerarquía de quienes los desempeñen, hecho que no se contradice de manera alguna con el propósito expresado en esa misma disposición, en cuanto a que tal control se hará al azar para garantizar su impersonalidad y, en todo caso, con el consentimiento previo del trabajador, respetando con ello su honra y dignidad.

En cuanto a la letra b) de la misma norma, expresa que el sistema de cámaras impuesto se aviene con la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo sobre la materia, toda vez que su aplicación tiene por objeto actuar oportunamente ante cualquier anomalía o emergencia, garantizando la impersonalidad de la medida y, por ende, la honra y dignidad del trabajador.

Conclusión:

Se rechaza la objeción de la citada disposición reglamentaria, por no resultar ilegal, sin perjuicio de lo cual, en su aplicación práctica deberá tenerse en cuenta los límites que la ley impone a las facultades de control del empleador en el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, tal y como se ha sostenido por este Servicio, entre otros, en los dictámenes N°2328/130, de 19.07.2002 y N°2210/035, de 05.06.2009, que se adjuntan.

2.- Se objeta el artículo 18, letra o), que dispone: *"...queda estrictamente prohibido a todo trabajador: o) Formar grupos, conversar, leer o usar páginas de Internet o medios electrónicos no autorizados por la empresa, o dedicarse a asuntos ajenos a las labores que se les haya encomendado, durante las horas de trabajo"*.

Ello en lo relativo a la prohibición de formar grupos y conversar, toda vez que atenta contra la naturaleza humana y dice relación con actos que en la medida que no interfieran con las labores asignadas a cada trabajador, resultan perfectamente válidos y lícitos.

Descargos de la empresa:

Expresa que son normas que adoptan todas las empresas bien organizadas y no constituyen una extralimitación de la potestad de mando que la ley les reconoce, en cuanto a ceñir el desenvolvimiento de sus operaciones dentro de un régimen de normalidad.

Conclusión:

Se rechaza la objeción, por cuanto, la disposición reglamentaria se atiene al ámbito que la ley le reconoce al empleador en materia de potestad de organización, administración, reglamentaria y de disciplina.

3.- Se objeta el artículo 20 N° 2 letra b.3) del Reglamento Interno, sosteniendo que debe actualizarse lo indicado en esta disposición reglamentaria, por cuanto el actual artículo 206 del Código del Trabajo, establece que son tres las alternativas que tiene la madre trabajadora para alimentar a su hijo y no una.

La norma impugnada dispone:

“Del permiso de la madre para alimentar a sus hijos: Las madres trabajadoras de la empresa tendrán derecho a disponer, para alimentar a sus hijos hasta la edad de dos años, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como efectivamente trabajadas para los efectos del pago del sueldo, cualquiera sea el sistema de remuneración. Este permiso se ampliará en el tiempo necesario para el viaje de ida y de regreso de la madre para dar alimento a sus hijos, si la Sala Cuna se encontrare fuera del establecimiento del empleador”.

“El derecho de la madre a usar este tiempo para dar alimento a su hijo no podrá ser renunciado en forma alguna.”

Descargo de la empresa:

Asumiendo que la objeción es pertinente, propone una nueva redacción, fundada en el artículo 206 del Código del Trabajo.

Conclusión:

Se acoge la objeción, debiendo el empleador ajustar la disposición reglamentaria al contenido literal del artículo 206 del Código del Trabajo.

4.- Se objeta el artículo 20 N° 3 del Reglamento, por tratarse de una materia regulada en el artículo 60 del Código del Trabajo y con el objeto de evitar dudas, para lo cual se sugiere agregar un párrafo final que indique: *“Lo anterior es sin perjuicio de lo establecido en los instrumentos individuales o colectivos de trabajo.”*

La norma impugnada dispone:

“Prestaciones adeudadas a trabajadores fallecidos: Las sumas que la empresa deba pagar a los herederos de los trabajadores fallecidos, ya sea por concepto de indemnización por años de servicios, remuneraciones devengadas con anterioridad a su fallecimiento o cualquiera otra causa, se pagarán a quienes acrediten su calidad de tal mediante la correspondiente documentación. El pago se hará, en sus respectivos casos, a los herederos o a sus representantes legales que concurren a percibir, o al mandatario con facultades suficientes.”

Descargo de la empresa:

Parece innecesario incorporar la frase propuesta por los requirentes, por cuanto es obvio que todo lo que esté estipulado en un contrato individual o colectivo de trabajo, deberá cumplirse rigurosa y cabalmente, tal como ocurre con las normas del Reglamento Interno.

Conclusión:

Se acoge la impugnación, sólo en cuanto tratándose de montos correspondientes a remuneraciones que se adeudaren al trabajador fallecido, hasta el límite de cinco unidades tributarias anuales, el texto reglamentario deberá ajustarse a la disposición del artículo 60 del Código del Trabajo, según el cual, *“En caso de fallecimiento del trabajador, las remuneraciones que se adeudaren serán pagadas por el empleador a la persona que se hizo cargo de sus funerales, hasta concurrencia del costo de los mismos”* y *“El saldo, si lo hubiere, y las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento se pagarán al cónyuge, a los*

hijos legítimos o naturales o naturales o a los padres legítimos o naturales del fallecido, unos a falta de los otros, en el orden indicado, bastando acreditar el estado civil respectivo"; sin perjuicio de lo cual se consigna que, en modo alguno puede dicha norma reglamentaria suponer una modificación de cláusulas pactadas individual o colectivamente.

5.- Se impugnan los turnos que contiene el Reglamento Interno, por cuanto ello implica una modificación de los que actualmente tienen los trabajadores, al tiempo que no se indica la frecuencia de los mismos, con el objeto que el trabajador sepa con la debida anticipación los días y horas en que deberá trabajar, al tiempo que se sostiene que, no estando la empresa exceptuada del descanso dominical, no corresponde que los turnos abarquen estos días.

Por razones de extensión y por no ser imprescindible para la resolución de esta objeción, no se transcribe la norma que contiene los turnos.

Descargo de la empresa:

No resulta pertinente la impugnación que se hace respecto de los turnos de trabajo que se establecen como parte del reglamento interno, por las siguientes razones:

a.- Porque dichos turnos corresponden a lo que hoy existen, en sus respectivos casos, en los distintos establecimientos de la empresa a nivel país.

b.- Porque, a diferencia de lo que sostienen los recurrentes, todos los turnos indican con claridad y certeza la frecuencia de los mismos, lo que permite que el trabajador conozca efectivamente, con la debida anticipación, los días y horas en que él deberá trabajar durante el próximo turno.

c.- Porque, precisamente, por tratarse en este caso de una empresa que no está exceptuada del descanso dominical, ninguno de los turnos señalados abarca días domingo o festivos, según se puede constatar haciendo una correcta lectura de la forma en que ellos están distribuidos.

d.- Acepta, sin embargo, eliminar los tres turnos que figuran como "cinco días a la semana".

Conclusión:

No constando que se esté en presencia de turnos rotativos, al menos tres de los consignados en el Reglamento Interno no se ajustan a lo dispuesto en el artículo 36 del Código del Trabajo, según el cual *"El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en los dos artículos anteriores empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos..."*, razón por la cual deberá ajustarse los turnos a dicha norma legal.

6.- Se objeta la descripción de cargos que se realiza en el Reglamento Interno, pues, según se afirma, la empresa no señala que tal descripción corresponde y es exigible a los nuevos trabajadores, pues los actuales cargos están en los respectivos contratos de trabajo, no pudiendo la empresa por esta vía modificarlos.

Por razones de extensión y por no ser imprescindible para la resolución de esta objeción, no se transcribe la norma que contiene la descripción de cargos.

Descargo de la empresa:

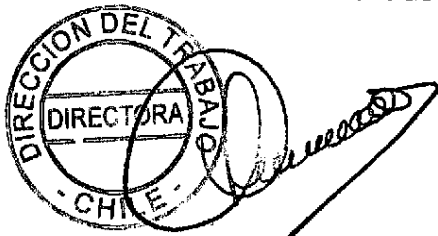
La objeción se fundamenta en un supuesto equivocado, pues lo único que se hace en el anexo respectivo del Reglamento Interno, es dar cumplimiento a la letra a) del N°2, del artículo 1° de la Ley N°20.348 que obliga a las empresas con 200 o más trabajadores a consignar un registro que contenga los *"diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales"*, para lo cual han tomado como base, en sus respectivos casos, las descripciones de cargos actualmente existentes en la empresa.

Conclusión:


Se rechaza la objeción, por cuanto la descripción de cargos se encuentra ajustada a derecho.

Por consiguiente, sobre la base de las consideraciones de hecho y de derecho efectuadas, cumpla con informar a Uds. que el empleador deberá adoptar las medidas conducentes a eliminar o corregir las normas observadas, bajo apercibimiento legal. Además de ello deberá cumplir con la formalidad de publicidad establecida en el artículo 156 del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Uds.,



MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO


 MAO/SMS/ MPK
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- I.C.T. Santiago Norte
- Embotelladoras Chilenas Unidas S.A.