

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K.14715(743)/97

6780

ORD. NQ \_\_\_\_\_ / 348 /

**MAT.:** Resuelve objeciones de legalidad efectuadas al Reglamento Interno de la Empresa Cormetar S.A.

**ANT.:** 1) Presentación de 22.04.97 de Sindicato Empresa Cormetar S.A.  
2) Ord. NQ 584 de 15.07.97 de Sr. Director Regional del Trabajo de Región de Tarapacá.

**FUENTES:**

Art. 51 del D.S. NQ 3 de 1984 del Ministerio de Salud Pública;  
D.F.L. NQ 2 de 167 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social;  
Código del Trabajo, arts. 163, inciso 2Q, 22, 32 inciso 2Q y 58 inciso 2.

**CONCORDANCIAS:**

ORD. NQ 7306/346 de 12.12.94 y 1508/55 de 22.02.91.

SANTIAGO, 07 NOV 1997

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO  
A : SR. FELIZARDO NEIRA O.  
PRESIDENTE SINDICATO  
TRABAJADORES CORMETAR S.A.  
A R I C A

En relación con la solicitud de antecedentes, sobre la objeción de legalidad del Reglamento Interno de la Empresa Cormetar S.A., cumpla con informar a Ud. que se han constatado las siguientes ilegalidades:

a) El artículo 13 inciso segundo del Reglamento dispone:

*"A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos días de remuneración".*

Esta norma reglamentaria infringe el artículo 163 inciso segundo del Código del Trabajo, por cuanto la ley dispone que al límite máximo de la indemnización a que se hace referencia es de 330 (trescientos treinta) días y no de 300 (trescientos) como está establecido en el Reglamento.

Por lo tanto, no siendo procedente que se estipule un monto indemnizatorio inferior al mínimo legal, se debe modificar el artículo en comento.

b) El artículo 14 inciso cuarto del Reglamento dispone:

*"En todo caso, la Inspección del Trabajo podrá intentar un avenimiento ente las partes cuando éstas hayan fracasado en la gestión directa. Sin perjuicio de esta reclamación, el trabajador podrá concurrir ante el juzgado competente".*

Esta norma reglamentaria infringe el D.F.L. Nº 2, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1967, por cuanto la empresa no puede restringir las facultades inspectivas y sancionatorias de la Dirección del Trabajo, tal como ocurre en la especie, limitándolas al "intento de avenimiento".

Lo anterior, porque siendo las normas sobre facultades de la Dirección del Trabajo de derecho público, el artículo debe ser modificado de tal forma que se limite a dar cuenta de la facultad del trabajador para recurrir ante el juez de letras o la Inspección del Trabajo competente.

c) El artículo 16, inciso cuarto del Reglamento dispone:

*"La jornada diaria de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose ente ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Dicho periodo de descanso, que igualmente se consignará en el contrato de trabajo, no se considerará como trabajado para computar la duración de la expresada jornada. Para el personal administrativo, dicha jornada de trabajo se distribuirá de lunes a viernes de 08:00 a 18:00 horas. Para los trabajadores turnos rotativos : de Lunes a Viernes*

*TURNO A: de 08:00 horas a 18:00*  
*horas,*

*TURNO B: de 20:00 horas a 06:06*  
*horas,*

*En ambos turnos se incluyen 30 minutos de colación que no forma parte de la jornada normal de trabajo".*

Esta norma reglamentaria infringe el artículo 22 del Código del Trabajo, por cuando la norma que permite la extensión de la jornada diaria a un máximo de 10 horas debe aplicarse respetando el máximo semanal de 48 horas, cuestión que se infringe en la especie.

Por lo tanto, la empresa debe reducir la jornada de trabajo a un lapso máximo de 48 horas semanales.

d) El artículo 17, inciso primero del Reglamento dispone:

*"Se considerarán horas extraordinarias de trabajo aquellas que excedan de la jornada legal de 48 horas o la contractual si fuere menor con conocimiento del empleador o del jefe autorizado. Las horas extraordinarias deberán ser pactadas por escrito. En todo caso, ellas no podrán exceder de dos horas de trabajo por día, no constituirán horas extraordinarias aquellas que no estén pactadas por escrito".*

Esta norma reglamentaria infringe el artículo 32 inciso segundo del Código del Trabajo, por cuanto excluye las horas extraordinarias que se laboran con conocimiento del empleador, es decir, aquellas horas laboradas que constan en el registro control de asistencia de la empresa, sin que sea necesario, en este caso, que estén pactadas por escrito.

Por lo tanto, debe modificarse este artículo y suprimirse la restricción que limita las horas extraordinarias sólo a aquellas pactadas por escrito.

e) El artículo 18, inciso final del Reglamento dispone:

*"Toda salida del trabajador durante la jornada o todo permiso concedido por un día deberá constar por escrito y ser autorizado por el empleador o el jefe autorizado en caso de no contar con dicha autorización será considerado abandono del trabajo".*

Esta norma reglamentaria debe ser modificada en el sentido de precisar que, en el caso del descanso de colación, los trabajadores están facultados para ausentarse del recinto de la empresa sin que sea necesario que cuenten con la autorización del empleador o del jefe autorizado.

El fundamento de lo anterior se encuentra en el hecho que el lapso de colación no constituye jornada de trabajo, pudiendo el trabajador gozarlo de la forma que estime conveniente.

f) El artículo 21, letra b, inciso final, del Reglamento dispone:

*"La empresa podrá cerciorarse, en cualquier momento, de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo que ellas designe examine al trabajador enfermo en su domicilio. Asimismo, la empresa podrá verificar que el trabajador de cumplimiento al reposo que se le ordene".*

Esta norma reglamentaria debe ser modificada y ajustarse a lo dispuesto en el artículo 51 del Decreto Supremo N° 3 de 1984, del Ministerio de Salud.

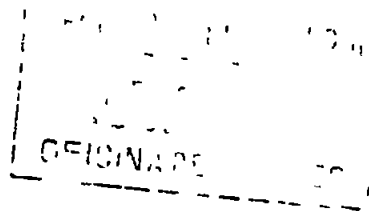
q) El artículo 27 N° 18, del Reglamento dispone:

*"Las herramientas que estén entregadas a la responsabilidad de un trabajador y que sean dañadas o perdidas, serán descontadas de su sueldo según su valor comercial al momento de la adquisición".*

Esta norma reglamentaria es ileal, vulnera el artículo 58 inciso segundo del Código del Trabajo al entregar de manera unilateral al empleador la facultad de calificar las circunstancias que generan la responsabilidad del trabajador en caso de producirse el daño o la pérdida de las herramientas, cuestión que en la práctica implica una renuncia tácita anticipada a la facultad del trabajador de reclamar por la integridad de su remuneración. Por otra parte, también se contraviene la debida certeza que debe tener el trabajador respecto del monto de su remuneración, cuestión que constituye una violación a lo dispuesto en el artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo.

La conclusión anterior debe entenderse sin perjuicio de la eventual responsabilidad laboral, civil o penal que pudiera afectar al dependiente de conformidad a las reglas generales.

Por último, en lo que dice relación con las normas de Higiene y Seguridad, debemos decir que estas son competencia de los Servicios de Salud y, en consecuencia, no procede que esta Dirección se pronuncie a su respecto.



Saluda a Ud.,

*Maria Ester Ferres Nazarala*  
**MARIA ESTER FERRES NAZARALA**  
**ABOGADA**  
**DIRECTORA DEL TRABAJO**

JAL

FSC/csc

**Distribución:**

- Jurídico, Partes, Control
- Boletín, Deptos. D.T., Subdirector
- U. Asistencia Técnica, XIII Regiones
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo
- Sres. Empresa Cormetar S.A.