



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 1028(47) / 99
K. 2202(129)/2000
DN. 94, 167

ORD. No 5098 / 0344

MAT.: Niega lugar a reconsideración de dictamen N° 0502/0051, de 01.02.2000.

ANT.: 1) Pase N° 318, de 24.02.2000, de Directora del Trabajo.
2) Pase S/N de 23.02.2000, de Subsecretaría del Trabajo.
3) Pase N° 298, de 15.02.2000, de Directora del Trabajo.
4) Presentación de 10.02.2000, de Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresa Prosegur Ltda.
5) Ord. N° 0502/0051, de 01.-02.2000.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículo 9, 181.
D.L. 3.607, artículo 7°.
D.S. 1.773, de 1994, de Interior, artículos 17 y 18 bis.

CONCORDANCIAS:

Ord. N° 0502/0051, de 01.02.-2000; Ord. 3429/137, de 18.-06.96; Ord. N° 1441/077, de 17.03.99; Ord. N° 2346/149, de 14.05.93.

1 - DIC 2000

SANTIAGO,

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SEÑORES DIRECTORES SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE EMPRESA PROSEGUR LTDA.
PANAMERICANA NORTE N° 654, DPTO. 22
R E N C A /

Mediante presentación del antecedente 4), los recurrentes solicitan reconsideración de lo resuelto por los números 6 letra c) y 7) del dictamen 0502/0051, de 01.02.2000, que impugna el reglamento interno de la empresa Prosegur Ltda.

Fundamentan su petición en que desde el año 1979, los sucesivos reglamentos internos de la empresa en cuestión han dispuesto que las horas extraordinarias que se generen a consecuencia de actividades de capacitación por clases y prácticas que la empresa disponga como obligatorias serán pagadas por ésta.

De igual forma se invoca el carácter obligatorio de los cursos de capacitación establecidos por el D.S. N° 1773, que aprueba el Reglamento del D.L. N° 3.607, de 1981, sobre vigilantes privados.

Sobre el particular cumpla con informar a Ud. que las conclusiones del referido dictamen cuya reconsideración se solicita son coincidentes al afirmar que no darán lugar a horas extraordinarias las actividades de capacitación realizadas por la empresa a sus trabajadores.

En efecto, la letra c) del número 6, del referido dictamen arriba a dicha conclusión analizando el inciso segundo del artículo 17 del nuevo reglamento interno que no considera horas extraordinarias el tiempo ocupado en la participación del trabajador en algún programa de capacitación interno o externo de la empresa, para lo cual se basa en lo dispuesto por el artículo 181 del Código del Trabajo y en la doctrina que en la misma argumentación se cita.

De igual forma cabe señalar que el número 7 del dictamen precitado, cuya reconsideración se solicita llega a igual afirmación analizando el artículo 37 N° 8 del nuevo reglamento interno, que a diferencia del anterior reglamento no contempla el derecho a pagar sobresueldo cuando se exceda la jornada ordinaria en programas de capacitación, fundamentando su conclusión en los mismos supuestos que el punto anterior.

Ahora bien, el artículo 9° inciso 1° del Código del Trabajo, establece:

"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en el plazo a que se refiere el inciso siguiente y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante".

De la norma precitada se colige que la consensualidad del contrato de trabajo dice relación con el hecho que para perfeccionarse requiere del simple acuerdo de voluntades de las partes, sin que sea necesario, salvo para los efectos de la prueba, la escrituración del mismo.

En efecto, la falta de escrituración del contrato de trabajo trae como consecuencia, para el empleador la aplicación de una sanción pecuniaria a beneficio fiscal y además, produce el efecto de invertir el peso de la prueba, es decir, hace presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador, según lo dispone el inciso final del artículo 9° del Código del Trabajo.

Como consecuencia de la consensualidad del contrato individual de trabajo, deben entenderse incorporadas a éste, no sólo las estipulaciones y modificaciones que se hayan consignado por escrito, sino que, además, aquellas no escritas en el documento respectivo, pero que emana del acuerdo de voluntades de las partes contratantes.

Siguiendo este mismo orden de ideas, la uniforme y reiterada doctrina sustentada por la Dirección del Trabajo ha señalado que el consentimiento o acuerdo de voluntades que perfecciona o modifica el contrato de trabajo puede formarse, salvo los casos en que la ley por razones de seguridad jurídica exija una manifestación expresa de voluntad, no sólo por la concurrencia de la voluntad formulada expresamente por las partes contratantes, sino que también por la manifestación tácita de la voluntad de las mismas, la cual se desprende de la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo así como del otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, lo que lleva a la existencia de cláusulas tácitas que complementan o modifican las que en forma escrita configuran los contratos individuales de trabajo.

Por consiguiente para que se verifique la existencia de una cláusula tácita en el contrato de trabajo es necesario que se verifiquen los siguientes elementos, a saber:

a) Reiteración en el tiempo de una determinada práctica de trabajo que otorgue, modifique o extinga algún beneficio, regalía o derecho de la relación laboral.

b) Voluntad de las partes, esto es, del comportamiento de las partes debe desprenderse inequívocamente que estas tengan un conocimiento cabal de la modificación del contrato que se estaba produciendo, así como de haber prestado su aquiescencia tácita a la modificación del mismo.

c) Esta modificación no puede referirse a materias de orden público ni tratarse de los casos en que el legislador ha exigido que las modificaciones al contrato se estipulen de manera expresa.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial de informe de fiscalización de 02.10.2000, elaborado por fiscalizadora María Angélica Gutiérrez Osorio, fluye que durante la vigencia del antiguo reglamento interno de la empresa Prosegur, esto es, desde hace tres años aproximadamente, la capacitación de los vigilantes que se realiza fuera del horario ordinario de trabajo, dejó de pagarse como horas extraordinarias, situación que hasta la fecha de la presentación por parte del sindicato de trabajadores de la impugnación del nuevo reglamento interno de dicha empresa, que dio lugar al pronunciamiento del dictamen N° 0502/0051, de 01.02.2000, fue aceptada por los trabajadores sin que conste que hayan efectuado denuncia alguna ante este Servicio por tal concepto, concluyendo el informe en cuestión, que no ha existido variación alguna en esta materia durante la vigencia del antiguo y el nuevo reglamento interno.

De esta forma, la situación en análisis a la luz de los requisitos anteriormente enunciados y considerados como necesarios para verificar la existencia de una cláusula tácita, obliga a concluir que éstos no concurren en la especie en términos de mantener vigente el citado beneficio de pago de horas extraordinarias.

Por el contrario, posible es afirmar que la reiteración en el tiempo de la práctica iniciada por la empresa durante la vigencia del antiguo reglamento interno, de no pagar las horas extraordinarias por actividades de capacitación y aceptada sin reclamo por los trabajadores, ha extinguido el citado beneficio, no resultando suficiente como argumento para impugnar el dictamen N° 0502/0051, de 01.02.2000, la circunstancia de que el citado beneficio haya sido suprimido por el nuevo reglamento interno, en circunstancias que se hallaba incorporado sucesivamente en los anteriores.

Por otra parte, cabe señalar que el artículo 7° del D.L. N° 3607, de 1981, sobre vigilantes privados, agregado por la letra i) del artículo único de la Ley N° 18.422, y modificado por el artículo 19.329, letras c) y e), publicadas en el Diario Oficial de 08.01.81 y 05.09.94, respectivamente disponen:

"Las entidades que cuenten con servicios de vigilantes privados deberán capacitarlos para el cumplimiento de sus funciones específicas, en materias inherentes a su especialidad, cuando así lo disponga la respectiva Prefectura de Carabineros, con arreglo a los estudios de seguridad previamente aprobados.

"Esta capacitación sólo podrá impartirse a aquellas personas que, con autorización de las respectivas Prefecturas de Carabineros se desempeñen como vigilantes privados".

A su vez, el D.S. 1773, de Interior, de 1994, que aprueba el Reglamento del Decreto Ley N° 3.607, de 1981, en su artículo 18 bis preceptúa:

"Las entidades que cuenten con servicios de vigilantes privados deberán capacitarlos para el cumplimiento de sus funciones específicas, en materias inherentes a su especialidad, tales como conocimientos legales, primeros auxilios, prevención y control de emergencias, manejo y uso de armas de fuego, conocimiento de sistemas de alarma, usos de sistemas de comunicación, educación física y otras que, al efecto, determine la Prefectura de Carabineros respectiva.

"La capacitación de los vigilantes privados a que se refiere el inciso precedente deberá ser periódica, conforme a las modalidades y oportunidades que establezca la Dirección General de Carabineros de Chile en un programa que deberá elaborar al efecto, el cual se entenderá formar parte integrante del plan de adiestramiento e instrucción del estudio de seguridad

de cada entidad. Dicho programa deberá contemplar distintos niveles de capacitación, y conforme a las exigencias que el grado de especialización de la función desempeñada por el vigilante privado vaya requiriendo.

"Sin perjuicio de lo dispuesto con anterioridad, la Prefectura de Carabineros competente podrá disponer, en cualquier tiempo, que el personal de vigilantes privados de una entidad sea capacitado en las materias que al efecto indique.

"Esta capacitación sólo podrá impartirse a aquellas personas que, debidamente autorizadas por la Prefectura de Carabineros, se desempeñen como vigilantes privados. Del mismo modo, podrá hacerse extensiva en materias básicas de seguridad, previa autorización, al resto del personal de la entidad.

"Dicha capacitación podrá efectuarla la entidad con sus propios medios, o encomendándola, total o parcialmente a alguna de las empresas autorizadas a este respecto, conforme lo dispuesto en el artículo 5° bis del D.L. 3.607.

"El curso de capacitación finalizará con un examen ante la autoridad fiscalizadora, que entregará a quienes lo aprueban un certificado de haber cumplido con los requisitos correspondientes, no necesitando a futuro rendir este curso cuando cambien de entidad y sigan cumpliendo funciones de vigilantes privados.

"No podrán ejercer como vigilantes privados aquellas personas que habiendo cumplido los requisitos y autorizaciones para su contratación, no hubieren aprobado un curso de capacitación para vigilantes privados diseñado por la Dirección General de Carabineros, considerándose incumplimiento grave por parte de la entidad la transgresión de esta norma".

De las disposiciones legales y reglamentarias precitadas se desprende, por una parte, que las entidades que cuenten con servicios de vigilantes privados están obligadas a capacitarlos para el ejercicio de sus funciones específicas cuando así lo disponga la Prefectura General de Carabineros, capacitación que se encuentra referida a materias inherentes a la especialidad de los mismos, tales como conocimientos legales, prevención y control de emergencias, primeros auxilios, manejo y uso de armas de fuego, etc.

De las mismas normas se infiere que la aludida capacitación deberá ser realizada por las respectivas entidades en forma periódica, conforme a las modalidades y oportunidades que disponga la Dirección General de Carabineros en un programa elaborado por dicha Institución, sin perjuicio de lo cual la Prefectura de Carabineros competente podrá disponer, en cualquier tiempo, la capacitación de dichos dependientes en aquellas materias que al efecto indique.

Igualmente de los preceptos en estudio se desprende que se faculta a las entidades empleadoras para capacitar a su personal a través de sus propios medios o para encomendar tal gestión, total o parcialmente, a alguna de las empresas que cuenten con la autorización de la Prefectura de Carabineros respectiva para realizar la capacitación de vigilantes privados en conformidad al artículo 5° bis del D.L. 3.607.

Finalmente, de las normas aludidas aparece que no podrán desempeñarse como vigilantes privados aquellos dependientes que, no obstante haber cumplido los requisitos y autorizaciones necesarias para ser contratados como tales, no hayan aprobado el curso de capacitación diseñado por la Dirección General de Carabineros, considerándose incumplimiento grave por parte de la entidad respectiva la transgresión de dicha disposición.

Ahora bien, el análisis de las normas citadas permite afirmar que el legislador ha impuesto al empleador la obligación de capacitar, en las materias ya señaladas, al personal de vigilantes privados que utilice, ya sea a través de sus propios medios o de empresas autorizadas para tal efecto, circunstancia ésta que autoriza para sostener que son de su cargo los costos y gastos que demande tal capacitación.

En otros términos, la obligación del empleador de capacitar a su personal de vigilantes privados en la forma que establecen las normas legales y reglamentarias antes transcritas y comentadas, lleva implícita la de solventar los gastos y costos en que deba incurrir para cumplir con la antedicha obligación.

Corrobora la conclusión anterior el precepto de inciso final del artículo 18 bis del D.S. 1.733, en análisis, el que, como ya se dijera, considera incumplimiento grave por parte de la entidad empleadora, la transgresión de la disposición que prohíbe desempeñarse como vigilantes privados a aquellos dependientes que no hubieren aprobado el curso de capacitación a que la misma norma se refiere.

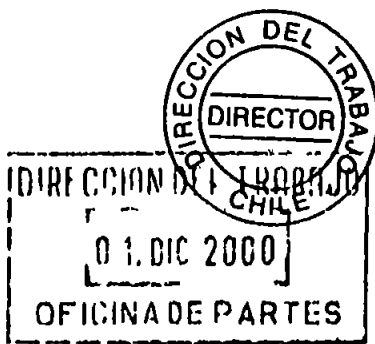
Por consiguiente, atendido lo expuesto, posible es afirmar que no resulta jurídicamente procedente que los empleadores de que se trata descuenten de las remuneraciones de sus trabajadores que prestan servicios de vigilantes privados, suma alguna por concepto de la capacitación a que aquellos están obligados a efectuar en conformidad a los artículos 7° del D.L. 3.607 y 18 bis del Decreto Supremo 1.773, Reglamento de dicho Decreto Ley.

Tras todo lo señalado, cabe precisar que el tiempo empleado en tales actividades de capacitación en caso alguno impone la obligación de pagar sobresueldo al empleador, dado el carácter obligatorio de la capacitación que impone al trabajador la normativa legal que rige la actividad de los vigilantes privados.

En efecto, las normas en análisis ponen de cargo del empleador los costos de la capacitación pero en caso alguno, el pago de horas extraordinarias a los trabajadores por dicha capacitación, toda vez que ésta constituye un requisito imprescindible y obligatorio para el ejercicio del cargo por el trabajador.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa consultada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Uds. que no resulta procedente reconsiderar el dictamen N° 0502/0051, de 01.02.2000, por las razones expuestas en el cuerpo de este informe.

Saluda a Uds.,



Maria Ester Ferres Nazarala
MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

CRL/emoa

Distribución:

Jurídico, Partes, Control, Boletín, Dptos. D.T.,
Subdirector, U. Asistencia Técnica, XIIIª Regiones,
Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social,
Sr. Subsecretario del Trabajo.