

DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 7471(470)/95

7667

317

ORD. NQ _____/_____/

MAT.: Se pronuncia sobre solicitud de reconsideración de observaciones formuladas al Reglamento Interno de la Empresa MADECO S.A., en materia de descanso dentro de la jornada, licencia médica, permiso sindical, pérdida de herramientas y calificación de causales de término del contrato de trabajo.

ANT.: 1) Ord. NQ 1149 de 22.05.95 de Inspector Comunal del Trabajo de Santiago Sur.
2) Presentación de 21.04.95, de don Alfredo Valdés Rodríguez, abogado de Madeco.
3) Ord. 0760 de 05.04.95 de Inspector Comunal del Trabajo Santiago Sur.

FUENTES:

- Código del Trabajo artículos 34, 58 inciso 2º, 249.
D.S. NQ 3, de 1984, art. 51.

CONCORDANCIAS:

Dictámenes NQs. 54/004 de 05.01.90; 5569/180 de 21.07.-89; 1072/123 de 31.01.91; 189 de 17.01.96.

SANTIAGO, 21 NOV 1995

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO
A : SEÑOR ALFREDO VALDES RODRIGUEZ
ABOGADO DE MADECO S.A.
URETA COX NQ 930
SAN MIGUEL/

Mediante presentación citada en el antecedente 2) solicita reconsideración de las observaciones formuladas por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur, a los artículos 5º, 18 letra b), 21, 29 letra c) NQ 28, 29 letra d) NQ 14 y 29 del Reglamento Interno de la Empresa Madeco S.A., contenidas en oficio NQ 760 de 05.04.95.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) Se deja sin efecto la observación formulada por la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Sur al artículo 5º del Reglamento Interno, en lo que dice relación con la obligación de la empresa, en virtud de lo dispuesto en los artículos 34 y 154 N° 2, de establecer expresamente la hora de inicio y término del descanso dentro de la jornada.

Al respecto, cabe hacer presente que la doctrina de este Servicio sobre la materia, contenida en dictamen N° 0054/004 de 05.01.90, ha sostenido que "el empleador, en uso de sus facultades de administración, puede libremente establecer el momento en que los trabajadores harán uso del tiempo destinado a colación, teniendo presente que éste debe ser de una duración no inferior a la prevista en el artículo 34 del Código del Trabajo y en un horario dentro de la jornada adecuado a la finalidad perseguida con su establecimiento".

Por lo tanto, posible resulta sostener que el empleador no se encuentra obligado a establecer en el contrato de trabajo ni en el Reglamento Interno las horas precisas en que los dependientes podrán hacer uso del derecho a colación, sin perjuicio de lo cual se deberá determinar la duración del descanso dentro de la jornada, la cual no podrá ser inferior a media hora.

2) Se mantiene la observación formulada por la citada Inspección Comunal al artículo 18 letra b) del Reglamento Interno, en cuanto a que la Empresa deberá ceñirse estrictamente a lo dispuesto en el artículo 51 del Decreto Supremo N° 3, de 1984, toda vez que la expresión "acciones de control tendientes a establecer la procedencia de la licencia...", contenida en el inciso final de la aludida disposición reglamentaria, dada su amplitud, excede las facultades conferidas expresamente al empleador en el artículo 51 del mencionado Decreto Supremo N° 3.

3) Se deja sin efecto la observación formulada por la referida Inspección al inciso final del artículo 21 del Reglamento Interno, toda vez que la reiterada doctrina de este Servicio, contenida entre otros en dictámenes N°s. 5569/80, de 21.07.89 y 296/90 de 16.01.95, ha sostenido "que el empleador no puede en forma alguna condicionar el otorgamiento de los permisos legales que benefician al trabajador en virtud del artículo 249 del Código del Trabajo, debiendo sin embargo el dirigente de que se trate, por razones de buen servicio, avisar a su empleador o a quien corresponda, que hará uso del beneficio en comento".

Lo anterior, encuentra su fundamento en la facultad de organizar, dirigir y administrar la empresa, que la ley, en virtud de lo dispuesto en los artículos 3º inciso 3º y 306 inciso 2º del Código del Trabajo, asigna privativamente al empleador, quien debe conocer las ausencias de sus dependientes con el fin de evitar paralización de las actividades y proveer en forma oportuna el reemplazante del dirigente sindical que va a hacer uso de sus permisos.

Asimismo, la doctrina ha establecido que nada obsta para que el mecanismo de aviso se contemple en el Reglamento Interno de la Empresa, lo cual permitiría establecer eventuales sanciones para el caso de incumplimiento, teniendo presente que, tratándose de un derecho especialísimo establecido por el legislador en beneficio de los dirigentes, en ningún caso la sanción por el no aviso podría llegar a implicar la supresión del permiso.

En lo que dice relación con la obligación de registrar en el respectivo control de asistencia la hora de salida y la hora de ingreso, luego de haber hecho uso de un permiso sindical, cumpla con informar a Ud. que de acuerdo con lo resuelto en dictamen N° 1072/23 de 31.01.91, el empleador se encuentra facultado para exigir dicho registro.

En consecuencia, cabe señalar que el procedimiento utilizado por la Empresa Madeco S.A., para el otorgamiento y control de los permisos sindicales que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 249 del Código del Trabajo les corresponde a los dirigentes del sindicato, se ajusta a derecho.

4) Se mantiene la observación formulada al artículo 29 letra c) N° 28 del Reglamento Interno en referencia, toda vez que, de acuerdo a la doctrina vigente de este Servicio contenida entre otros, en dictamen N° 152 de 09.02.84., "no procede legalmente descontar de las remuneraciones de los trabajadores sumas correspondientes a deterioros o pérdida de herramientas entregadas a su cuidado, a menos que exista un acuerdo escrito entre empleador y trabajador en tal sentido y siempre que la deducción no exceda del 15% de la remuneración total de éste".

Lo anterior, sin perjuicio de la facultad del empleador de perseguir la eventual responsabilidad del trabajador por el deterioro o extravío culpable o doloso de las mencionadas herramientas, ejerciendo las acciones civiles o criminales correspondientes ante los Tribunales de Justicia.

Por lo tanto, en el evento que la responsabilidad por la pérdida de herramientas se haga efectiva a través de un descuento de remuneraciones del dependiente, dicho descuento deberá necesariamente sujetarse a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 58 del Código del Trabajo.

5) Se mantiene la observación formulada al número 14 de la letra d) del artículo 29 del Reglamento Interno, en cuanto prohíbe a los dirigentes ejecutar durante las horas de trabajo actividades sindicales.

En efecto, de acuerdo a la reiterada doctrina de este Servicio, contenida entre otros en dictamen N° 189 de 17.01.86, "los directores sindicales en las horas de permiso semanal a que se refiere el artículo 249 del Código del Trabajo, están facultados para desempeñar las funciones inherentes a su cargo ya sea dentro del recinto de la empresa como fuera de él, siempre y cuando dichas funciones no se efectúen en el sitio físico de la empresa en que, de acuerdo al contrato de trabajo efectúan la labor convenida".

6) En lo que dice relación con la observación formulada al N° 12 letra c) del artículo 23 del Reglamento Interno en relación con el artículo 30, se hace presente que, a juicio de la suscrita, procede que el empleador aplique sanciones, tales como amonestación verbal o escrita o multa al trabajador que no asista regularmente o no apruebe un curso de capacitación en el cual se inscribió, toda vez que el artículo 154 N° 10 del Código del Trabajo establece precisamente que esas son las sanciones aplicables en caso de infracción a las obligaciones que señala el reglamento.

Ahora bien, en lo que respecta a lo establecido en las normas reglamentarias en análisis, en el sentido que el empleador se encontraría facultado para poner término al contrato de trabajo en el evento que el dependiente reprobara un curso de capacitación, cabe señalar que de acuerdo a la reiterada doctrina de este Servicio, el Reglamento Interno puede establecer situaciones que a juicio de la Empresa configuren causales de término del contrato, pero la determinación de si ellas encuadran o no en las causales previstas por la ley, compete, en definitiva, a los Tribunales de Justicia.

Sobre esta materia, cabe hacer presente que en virtud de lo dispuesto en el artículo 12 del D.F.L. N° 1, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que refundió normas sobre el Estatuto de Capacitación y Empleo, el trabajador que se inscribe en un curso de capacitación se encuentra obligado a asistir y continuar en el mismo hasta su término, incurriendo incluso en falta de probidad, para todos los efectos laborales, en el evento que lo abandone, sin mediar causa debidamente justificada.

De lo expuesto anteriormente, posible es sostener que el hecho que el trabajador abandone sin causa justificada el respectivo curso de capacitación se considere una falta de probidad que autoriza a poner término al contrato de trabajo, no previendo, en cambio, la ley dicha sanción para el evento de que el dependiente habiendo asistido regularmente, repruebe dicho curso.

Saluda a Ud.,

DIRECCION DEL TRABAJO
21. NOV 1995
OFICINA DE PARTES



Maria Ester Peres Nazarala
MARIA ESTER PERES NAZARALA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO

[Signature]
SCMS/emoa

Distribución:

Jurídico, Partes, Control, Boletín,
Dptos. D.T., XIIIª Resg.,
Subdirector, U. Asistencia Técnica
Sindicatos de Trabajadores de la Empresa MADECO S.A.