



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E18405(1137)2019

Jurídico

3984

ORDINARIO: _____/

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Administración empleador; prevención salud; derechos fundamentales; reglamento interno; incompetencia para calificar despidos.

RESUMEN:
La empresa recurrente deberá modificar su reglamento interno y deberá incluir en él medidas que prevengan y traten el exceso de peso y el nivel inconveniente de glicemia en sus trabajadores.

ANTECEDENTES:
1) Instrucciones de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales, de 01.07.2019.
2) Oficio N° 623 de 29.05.2019, de ICT Santiago Sur.
3) Presentación de CMET S.A.C.I., de 13.05.2019.

SANTIAGO,

20 AGO 2019

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: COMPLEJO MANUFACTURERO DE EQUIPOS TELEFÓNICOS S.A.C.I.
AVENIDA EL PARRÓN N° 533
LA CISTERNA**

Mediante presentación del antecedente 3), se consulta a esta Dirección sobre la procedencia legal de que el empleador genere condiciones para modificar hábitos y costumbres de trabajadores que tienen sobrepeso e índices inconvenientes de glicemia, entre otras afecciones, para cuyo efecto se propone suscribir anexos al contrato de trabajo que establezcan la obligatoriedad y periodicidad de efectuarse los exámenes médicos correspondientes, así como plazos para alcanzar determinados resultados.

Se añade en la presentación, que las afecciones descritas y las características especiales del trabajo que se desempeña en la empresa, que implica necesariamente salidas a terreno, dificultarían el cumplimiento de las labores pactadas y, eventualmente, involucraría *“un riesgo para la salud de los mismos trabajadores, de terceros y de la empresa”*.

Finalmente, se requiere pronunciamiento sobre la legalidad de despedir a los dependientes que no cumplan con las obligaciones que se pacten en los referidos anexos al contrato de trabajo.

Al respecto, cabe recordar que el inciso 1º del artículo 184 del Código del Trabajo prescribe:

“El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”.

Como se infiere del texto legal transcrito, en el empleador recae la responsabilidad principal de proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, informando los riesgos a los organismos competentes y proveyendo de los implementos adecuados de trabajo a sus dependientes para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Ahora bien, lo anterior, sin duda, forma parte de las facultades generales de administración de la empresa que asiste al empleador.

Efectivamente, conforme a la legislación vigente, el empleador cuenta con atribuciones y facultades privativas para administrar su empresa, prerrogativas que emanan del derecho de dominio correspondiente. Indirectamente se refiere el Código del Trabajo a esta facultad, en el inciso 4º del artículo 306, al precisar las materias que no son objeto de negociación colectiva, y alude a aquellas *“que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa”*.

Resulta conforme a derecho, en consecuencia, y desde luego razonable, que la empresa recurrente se encuentre interesada en prever y controlar los hábitos y factores que influyan negativamente en la salud de sus trabajadores, máxime si como se ha señalado, estos comportamientos afectan a los mismos dependientes, a la empleadora y también a terceros.

Con todo, esta legítima preocupación del empleador, debe conciliarse con lo prescrito por el inciso 1º del artículo 5º del Código del Trabajo:

“El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos”.

Sobre esta disposición, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha dejado establecido que este poder de dirección del empleador que emana del derecho de propiedad y de la libertad de empresa, tiene como límite los derechos fundamentales de que son titulares trabajadores y trabajadoras, confirmándose así su condición ciudadana tanto fuera como al interior de la empresa (Dictamen N° 2856/162, de 30.08.2002).

En estas condiciones, no es descartable que los trabajadores con riesgo de salud, abocados a la alternativa de suscribir un anexo al contrato de trabajo que los obligue a conductas y resultados medidos en cierto plazo, concluyan que un pacto con estos objetivos y de estas características podría resultar transgresor de garantías constitucionales, y en especial, de su dignidad, intimidad, vida privada y honra.

Ante tal eventualidad, resulta más acorde con el espíritu de esta normativa tutelar y preventiva, establecer normas objetivas, impersonales y de general aplicación para el conjunto de los trabajadores, que establezcan y garanticen exámenes médicos periódicos y diferenciados, vinculados a los específicos requerimientos de los diversos cargos y funciones de la empresa, criterio, por lo demás, que guarda armonía con el inciso final del artículo 153 del Código del Trabajo, sobre Reglamento Interno:

“Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador”.

Atendidas estas consideraciones sobre la constitucionalidad y legalidad de la iniciativa de pactar anexos de contrato, esta Dirección en ejercicio de las atribuciones para requerir modificaciones al reglamento interno de las empresas - inciso final del artículo 153 del Código del Trabajo - estima necesario introducir a éste, normas que cumplan con la finalidad de prevenir los daños a la salud derivados del sobrepeso y de una anómala glicemia, entre otras afecciones, disposiciones que en todo caso deberán responder a las directrices establecidas por Dictamen N° 3031/46, de 12.07.2010, en especial a aquellas de su numerando 3.-, en cuanto éstas *“deberán ser idóneas, necesarias y proporcionales”*.

Es responsabilidad del empleador, como titular de las facultades de administración de la empresa, implementar las modificaciones al Reglamento Interno, observando las normas del Título III del Libro I del Código del Trabajo.

Sobre la consulta final de la empresa recurrente, relativa a la legalidad de disponer el despido de los trabajadores que no observen las normas acordadas sobre el cuidado de su salud, la jurisprudencia uniforme y reiterada de esta Dirección ha dejado establecida su incompetencia sobre la materia; es el empleador quien debe calificar los hechos y conductas de sus dependientes y resolver respecto a la o las causales de despido aplicables, sin perjuicio de la decisión final que pueda adoptar la judicatura del trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales, jurisprudencia administrativa y consideraciones formuladas, cúmpleme manifestar que el Complejo Manufacturero de Equipos Telefónicos S.A.C.I. deberá incluir en su reglamento interno un conjunto orgánico de normas que tengan la finalidad de prevenir y tratar el exceso de peso y los niveles inconvenientes de glicemia de sus trabajadores, sin perjuicio que el o

los Comités Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa estimen necesario añadir otros riesgos o afecciones.

Saluda atentamente a Ud.,


DAVID ODDÓ BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MBARGR

Distribución

- Jurídico.
- Partes.
- ICT Santiago Sur.