



DIRECCION  
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 4533(262)/2000

ORD. N° 3140 / 0240

**MAT.:** Se pronuncia sobre legalidad de cláusulas contenidas en Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa de Servicios Aeroportuarios Lan Chile S.A.

**ANT.:** 1) Oficio N° 317, de 27.03.-2000, de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Poniente.  
2) Solicitud de 02.02.2000, del Sindicato de Trabajadores de Empresa de Servicios Aeroportuarios Lan Chile S.A.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículos N°s. 10 N° 5; 12, inciso 2°; 22, inciso 2°; 28, inciso 2°; 29; 58 y 305 N°s. 2, 3 y 4.

SANTIAGO, 28 JUL 2000

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SRES. DIRIGENTES DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE  
EMPRESA SERVICIOS AEROPORTUARIOS LAN CHILE S.A.  
FEDERICO HANSEN N° 4135  
ESTACION CL. TRAJ.  
SANTIAGO/

Mediante la presentación del antecedente 2) se ha impugnado las disposiciones contenidas en las cláusulas 2ª; 6ª, 10ª; 12ª; 15ª; 16ª; 21ª; 24ª; 25ª, inciso final; 27ª, inciso 2°; 29ª; 33ª, inciso 1°; 38ª; inciso final y 39ª del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa de Servicios Aeroportuarios Lan Chile S.A.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

1) Se acoge la impugnación formulada al artículo 29 del Reglamento Interno por cuanto el N° 7 de esta disposición exige a la personas interesadas en ingresar como trabajadores de la empresa acompañar certificado de antecedentes comerciales, requerimiento que, en opinión de este Servicio, atentaría contra lo previsto en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República, precepto que prohíbe "cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal"

2) Se rechaza la impugnación al artículo 6º Nº 8 del Reglamento por cuanto éste se ajusta a lo prevenido en el artículo 10º Nº 5 del Código del Trabajo y de ningún modo impide al empleador comunicar a los trabajadores, con treinta días de anticipación, a lo menos, las eventuales alteraciones de la jornada de trabajo convenida, que puedan efectuarse con arreglo al inciso 2º del artículo 12 del mismo cuerpo legal.

Cabe hacer presente, por otra parte, que el que el Reglamento Interno impugnado contemple la posibilidad de dejar constancia escrita en el contrato de trabajo de la circunstancia de no poder negociar colectivamente el trabajador por encontrarse en alguno de los casos señalados en los números 2, 3 y 4 del artículo 305 del Código del Trabajo, significa dar cumplimiento a la norma contenida en el inciso 2º de esta misma disposición legal, razón por la cual no cabe entender que constituya una práctica antisindical y se rechaza la impugnación al artículo 6º Nº 11 del Reglamento.

3) En lo relativo al artículo 10º del Reglamento, sobre jornada de trabajo, es del caso señalar que la jurisprudencia de esta Dirección contenida en el dictamen Nº 2936/225, de 14 de Julio del presente año manifiesta que *"el tiempo destinado a las actividades de cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal constituirá jornada de trabajo cuando el desarrollo de la labor convenida requiera necesariamente la realización de las mismas por razones de higiene y seguridad independientemente de si ellas se encuentran consignadas como obligaciones del trabajador en el respectivo reglamento interno.*

*"Igualmente deberá ser calificado como tal, el lapso utilizado por los trabajadores en cambio de vestuario, cuando dicho cambio sea requerido por el empleador por razones de imagen corporativa, atención al público, requerimiento de clientes o por otras similares, consignadas en el citado reglamento".*

Ahora bien, en la especie, los antecedentes que obran en poder de este Servicio autorizan para sostener que el desarrollo de la labor convenida requiere necesariamente del cambio de vestuario de los trabajadores por razones de higiene y seguridad.

En efecto, según las informaciones proporcionadas por los recurrentes, los dependientes que laboran en tractado de aviones, como peatones, en portaequipajes, pozos y huinchas transportadoras o como til leader (jefes de grupo que distribuyen el trabajo en loza) laboran en la loza del aeropuerto y necesitan de ropa especial (parka, chaleco reflectante, orejera, faja, etc.) en tanto que quienes se desempeñan en los talleres de mecánica, efectuando trabajos de soldadura, vulcanización de neumáticos, etc., manipulan diluyentes, pinturas, bencinas, aceites, grasas, etc., esto es, labores que hacen absolutamente necesario el cambio íntegro de vestuario, tanto al inicio como al término de su jornada laboral y el aseo y ducha posterior a ésta.

Con el mérito de lo expresado, se acoge la impugnación del artículo 10 del Reglamento y se declara que en opinión de este Servicio, el tiempo que los trabajadores emplean en su aseo personal, en ponerse o cambiarse el uniforme o el vestuario que requieren para trabajar, antes del inicio o después del término de la jornada de trabajo, debe considerarse como trabajado y parte integrante de la respectiva jornada de trabajo.

Se rechaza, en cambio, la impugnación del mismo artículo en cuanto el tiempo durante el cual los trabajadores esperan los buses que la empresa pone a su disposición para acercarlos o trasladarlos hasta sus domicilios, no constituye jornada de trabajo, toda vez que durante dicho lapso de tiempo no se encuentran a disposición del empleador.

4) En lo concerniente al artículo 11 del Reglamento, cabe remitirse a lo expresado en el N<sup>o</sup> 2 que antecede y ratificar que en conformidad al ordenamiento jurídico laboral vigente, los sistemas de trabajo por turno deben regularse en el reglamento interno, razón por la cual se rechaza la impugnación de dicha cláusula.

5) De acuerdo a lo prevenido en el inciso 2<sup>o</sup> del artículo 22 del Código del Trabajo, *"Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento .*

Sobre el particular, cabe tener presente que la reiterada jurisprudencia de esta Dirección ha precisado que existe fiscalización superior inmediata cuando concurren los siguientes requisitos copulativamente:

*"a) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados.*

*"b) Que esta supervisión o control sea efectuada por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa o establecimiento, y*

*"c) Que la misma sea ejecutada en forma contigua o cercana, requisito éste que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor".*

Con el mérito de lo expuesto, cabe señalar que dependientes tales como subgerentes, jefes de área y de Departamento y supervisores que laboran sujetos a fiscalización

superior inmediata no quedan comprendidos dentro de los trabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, por lo que resulta procedente acoger la impugnación del artículo 12 a su respecto.

6) Se rechaza la impugnación al artículo 15 por cuanto éste no se opone al ordenamiento jurídico laboral vigente, dado que no está fijando jornadas de trabajo que excedan el límite previsto en el inciso 2º del artículo 28 del Código del Trabajo

7) Se rechaza la impugnación al artículo 16 en cuanto éste no significa extender la jornada de trabajo más allá de dos horas por día y habida consideración que a la Dirección del Trabajo no le compete autorizar las jornadas que exceden el máximo legal ni calificar las razones de la extensión horaria.

Se acoge, sin embargo, la impugnación formulada al inciso 3º del mismo artículo, dado que según lo ha manifestado la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, *"No resulta procedente establecer un control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, de los trabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo en conformidad a lo establecido en el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo"*. Cabe citar sobre este particular, el dictamen Nº 77/3, de 8 de enero de 1997.

Se hace presente que los eventuales reclamos que se produzcan por cobro de sobretiempo deberán presentarse a la Inspección del Trabajo competente.

8) Se rechaza la impugnación formulada al artículo 21, toda vez que se ajusta a lo prevenido en el artículo 29 del Código del Trabajo y se hace presente que, en conformidad a éste, es el empleador quién determina que puede excederse la jornada ordinaria porque ha sobrevenido alguna de las situaciones a que se refiere el legislador.

9) Cabe rechazar, con el mérito de las consideraciones formuladas en el Nº 2 que antecede, la impugnación del artículo 24 del Reglamento.

10) Se rechaza la impugnación del inciso final del artículo 25 del Reglamento dado que se encuentra ajustado a Derecho, sin perjuicio que los recurrentes formulen el reclamo correspondiente en la Inspección del Trabajo competente si parte de las horas extraordinarias trabajadas se liquidan no conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período sino con las del mes siguiente.

11) Cabe remitirse a lo expuesto en el Nº 3 que antecede y, con el mérito de dichas consideraciones, acoger la impugnación del inciso 2º del artículo 27 del Reglamento en lo concerniente al tiempo que los trabajadores emplean en su aseo personal y en ponerse o cambiarse el uniforme o vestuario

que requieren para trabajar, antes del inicio o después del término de la jornada de trabajo, puesto que siendo parte integrante de la jornada de trabajo, puede generar sobretiempo.

El tiempo durante el cual los trabajadores esperan los buses que la empresa pone a sus disposición para acercarlos o trasladarlos hasta sus domicilios, en cambio, no constituye jornada de trabajo, por lo que no puede dar origen a horas extraordinarias, razón por la cual se rechaza la impugnación del inciso 2º del artículo 27, a este respecto, en armonía con lo manifestado en el Nº 3 precedente.

12) Se rechaza la impugnación del artículo 29 y se ratifica lo expresado en el Nº 7 anterior en cuanto a que no resulta procedente establecer un control de asistencia y determinación de las horas de trabajo de los trabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo en conformidad a lo establecido en el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo. De consiguiente, sería procedente eliminar del texto del presente Reglamento la frase inicial del artículo 29: *"sin perjuicio de lo dispuesto en el presente Reglamento sobre registro de ingreso y salida de la empresa"*.

13) Se acoge la impugnación del artículo 33, inciso 1º, haciéndose presente que los descuentos de remuneración deben sujetarse a lo prevenido en el artículo 58 del Código del Trabajo, en conformidad al cual deberá indicarse también entre los descuentos que el empleador está obligado a efectuar, las cuotas sindicales, las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos, las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda.

14) Se rechaza la impugnación del artículo 35 Nº 6 por cuanto, en opinión de este Servicio, no cabe presumir que las reuniones a que cite el empleador serán para realizar prácticas antisindicales.

Asimismo, se rechaza la impugnación del artículo 35 Nº 20, dado que ordenar a los trabajadores usar un vestuario y lucir una presentación personal adecuada, forma parte, a juicio de la suscrita, de las facultades de administración de la empresa que detenta el empleador.

En lo relativo a la obligación de los trabajadores de someterse a control antidrogas, se hace presente que este Servicio ha señalado en el dictamen Nº 4842/300, de 15 de septiembre de 1993 *"que resulta lícito que el empleador plantee medidas de control y revisión, pero es necesario que tales medidas se integren en sistemas que sean compatibles con el respeto de la honra y dignidad de los trabajadores y en función de este objetivo se requiere que los sistemas de prevención sean técnicos y*

*despersonalizados y que, por ende, se apliquen mediante mecanismos automáticos y de sorteo, que eviten que su operación o funcionamiento se produzca frente a presunciones de actos o conductas ilícitas concretas".*

De acuerdo con lo anterior, se rechaza la impugnación del artículo 35 Nº 29, debiendo las medidas cumplir con las condiciones señaladas.

15) Se rechaza la impugnación del inciso final del artículo 38, toda vez que los procedimientos de inspección, control y revisión que aplica la empresa, tienen carácter preventivo y no investigador o prepolicial respecto de trabajadores determinados o ante situaciones sospechosas o denuncias específicas, o de casos a elección o arbitrio del empleador, por lo que esta Dirección estima que no puede considerárseles apremios ilegítimos o atentatorios contra el respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de su persona y de su familia, que la Constitución Política de la República asegura a todas las personas.

16) Se rechaza la impugnación del artículo 39 dado que, analizado su texto, aparece que las medidas de revisión de los trabajadores, de las dependencias y muebles de la empresa y de lockers o casilleros se ajustan a las condiciones señaladas por esta Dirección en dictamen Nº 287/14, de 11 de enero de 1996 para estimarlas jurídicamente procedentes:

a) Las medidas de revisión y control de las personas, de sus efectos privados o de sus casilleros, al importar un límite a la privacidad y la honra de las personas, deben necesariamente incorporarse en el texto normativo que la ley establece para el efecto, esto es, el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa, dictado en conformidad a la ley.

b) Las medidas de revisión y control deben ser idóneas a los objetivos perseguidos como son el mantenimiento del orden, la higiene y la seguridad de la empresa y sus trabajadores, no debiendo importar actos ilegales o arbitrarios por parte del empleador, según lo señala la Constitución en su artículo 20, como por ejemplo la selección discrecional de las personas a revisar o la implementación de medidas extrañas e inconducentes a los objetivos ya señalados.

c) Las medidas, además, no deben tener un carácter prepolicial, investigador o represivo frente a supuestos o presuntos hechos ilícitos dentro de la empresa, sino un carácter puramente preventivo y despersonalizado, siendo requisito sine qua non para la legalidad de estas medidas su ejecución uniforme respecto de todo el personal de la empresa o, en caso de selección, la aleatoriedad de la misma.

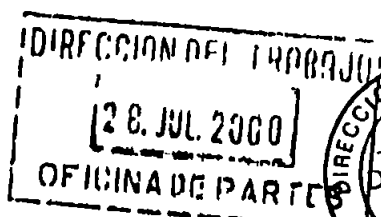
17) Este Servicio objeta, además, el artículo 23 del presente Reglamento, dado que el obligar al trabajador a desempeñarse en cualquiera de los turnos contemplados en él, que le asigne la empresa, permitiría al empleador variar

permanentemente el turno que corresponde laborar a cada dependiente, lo que de acuerdo a la reiterada jurisprudencia de este Servicio, no resulta ajustado a Derecho. Cabe citar al respecto el dictamen Nº 7889/355, de 14 de noviembre de 1986.

En efecto, el Reglamento Interno de la Empresa de Servicios Aeroportuarios Lan Chile S.A. consigna 1680 turnos diferentes, repartidos en distintos tipos de jornada, de suerte tal que en el hecho, no se cumple con el objetivo que tuvo en vista el legislador al exigir en el Nº 1 del artículo 154, al igual que en el Nº 5 del artículo 10 del Código del Trabajo, que se determine en el reglamento interno las horas de inicio y término de cada turno, de suerte que el dependiente conozca con certeza su horario de trabajo, evitando así quedar al arbitrio del empleador.

En estas circunstancias, el presente Reglamento Interno debe entenderse objetado en esta materia, de acuerdo con las facultades concedidas a la Dirección del Trabajo por el inciso final del artículo 153 del Código del Trabajo.

Saluda a Ud.,



*Maria Ester Feres Nazarala*  
 MARIA ESTER FERES NAZARALA  
 ABOGADA  
 DIRECTORA DEL TRABAJO

FCGB/nar  
**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  
 I.P.T. Santiago Poniente