



DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 1028(47)/99

Alca

ORD. Nº 0502 / 0051

MAT.: Se pronuncia sobre impugnación del reglamento interno de la Empresa Prosegur Ltda., respecto de las materias que se indica.

ANT.: 1) Presentación de Sindicato Nacional de Trabajadores Empresa Prosegur Ltda., de 15.-11.99.
2) Ord. Nº 7224, de 29.09.99, de Inspector Comunal del Trabajo Santiago Norte.
3) Ord. Nº 1295, de 11.03.99, de Jefe Departamento Jurídico.
4) Ord. Nº 575, de 28.01.99 de Jefe Departamento Jurídico.
5) Presentación de 19.01.99, de Sindicato Nacional de Trabajadores Empresa Prosegur Ltda.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 32, 153, 181.
Código Civil, artículo 1545.

CONCORDANCIAS:

Ords. N^{os}. 7308/345, de 17.-12.92; 5053/238, de 30.08.94; 7667/317, de 02.11.95; 3811/-153, de 08.07.96 y 4295/297, de 09.09.98.

SANTIAGO,

01 FEB 2000

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

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

Mediante presentación citada en el antecedente 5) se ha impugnado las disposiciones del reglamento interno de la Empresa Prosegur Ltda. por modificar el reglamento anterior y estimarse ilegales.

Sobre el particular, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

1) Se acoge la impugnación del reglamento en referencia, en cuanto a que no se resulta procedente que se encuentre establecido para el Holding de Empresas Prosegur, toda vez que el artículo 153 del Código del Trabajo establece que el sujeto obligado a confeccionar el reglamento interno de orden, higiene y seguridad esta constituido por cada empresa como la norma indica y no por una agrupación o conjunto de ellas.

2) Cabe señalar que de conformidad a la cláusula Segunda del Contrato Colectivo de Trabajo, de fecha 27 de abril de 1999, vigente entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa de Transportes Compañía de Seguridad de Chile Limitada, y Prosegur Ltda., relativa a su objeto se establecen como condiciones únicas, vigentes y comunes de trabajo sobre remuneraciones, bonos, asignaciones, regalías, reajustabilidad y prestaciones en general entre la empresa y sus trabajadores, las reglamentadas por dicho contrato colectivo, no ajustándose a derecho las modificaciones relativas a estas materias contenidas en las disposiciones del nuevo reglamento interno que importen una disminución de los derechos en ellos establecidos.

3) Se acoge la impugnación de la modificación del reglamento interno, relativas al aguinaldo de fiestas patrias y navidad consignado en el título de los beneficios, página nueve del citado documento, en que se excluye de tal beneficio a los trabajadores que a la fecha de pago de los mismos no hayan cumplido un año de antigüedad en la organización, por cuanto, según consta de contrato colectivo vigente tenido a la vista, los referidos aguinaldos se estipularon por las partes sin restricción alguna respecto de la antigüedad de los trabajadores involucrados y, por tanto no podrán ser alterados o modificados sino por mutuo acuerdo de las partes o por causas legales.

Lo anterior, en atención a que de conformidad con el artículo 1545 del Código Civil, el contrato legalmente celebrado es una ley para las partes contratantes y no puede ser invalidado sino por consentimiento mutuo o por causas legales.

4) Se rechaza la impugnación relativa a la asignación por fallecimiento o incapacidad laboral total y permanente del trabajador, por cuanto no ha habido modificación alguna en relación al reglamento interno anterior.

5) En cuanto a la impugnación de la modificación establecida en el artículo 11 del reglamento interno, pese a no contener diferencias con el artículo 89 del reglamento anterior, se observa por encontrarse establecida para el Holding de empresas y no para una empresa en particular conforme al artículo 153 del Código del Trabajo, por lo que deberá señalar claramente el sistema de turnos correspondientes a cada empresa.

6) Respecto de la impugnación de la modificación del reglamento interno referida a la jornada extraordinaria, en razón que el nuevo reglamento interno agrega, en el inciso segundo de su artículo 17 que: *"no se considerarán horas*

extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, inasistencia o falta, ni tampoco aquellas que se generen, producto de la participación del trabajador en algún programa de capacitación interno o externo de la empresa", se hace necesario analizar en forma separada la misma.

a) En cuanto a la primera parte de la cláusula que dispone que no se considerarán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, inasistencia o falta, cabe hacer presente que, el artículo 32 del Código del Trabajo, en su inciso 4º, dispone:

"No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador".

De la disposición transcrita se desprende que no serán horas extraordinarias las que el trabajador labore en compensación de un permiso, siempre que tal compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador.

Por el contrario, conforme al mismo precepto resulta factible inferir que serán horas extraordinarias todas aquellas que se laboren para compensar un permiso si el trabajador no ha requerido por escrito dicha compensación, o no ha sido autorizada por el empleador, y siempre que con ella se sobrepase la jornada máxima semanal, legal o convencional, según sea el caso.

Por consiguiente, se acoge la impugnación de la cláusula en referencia, sólo en cuanto el tiempo laborado en compensación por los permisos debe pagarse como sobretiempo, a menos que, tratándose de los referidos permisos, dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador.

b) En lo que respecta a las inasistencias a que hace referencia la cláusula en análisis cabe señalar que el artículo 22 del Código del Trabajo en su inciso primero prescribe: *"La duración de la jornada de trabajo no excederá de 48 horas semanales"*.

De la disposición legal transcrita se colige que el límite máximo de la jornada ordinaria de trabajo que permite el legislador, es de 48 horas semanales.

A su vez, el artículo 30 del mismo cuerpo legal dispone:

"Se entiende por jornada extraordinaria la que exceda del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor".

Del precepto anotado se deduce que el tiempo trabajado en exceso sobre la jornada ordinaria legal o sobre la pactada, si éste fuese menor a la legal, constituye jornada extraordinaria de trabajo.

De lo anterior se colige que el límite que sirve de base para establecer la existencia de horas extraordinarias es de carácter semanal siendo, por tanto, viable afirmar que el hecho de que se haya laborado en exceso sobre un horario diario no determina por sí sólo la presencia de sobretiempo sino que, por el contrario, éste se producirá solamente una vez que se haya enterado el número de horas que constituye la jornada ordinaria semanal convenida.

De esta manera, la circunstancia de que el dependiente registre atrasos o inasistencia en una semana tendrá incidencia directa en su posibilidad de ganar sobresueldo, toda vez que las horas extraordinarias se empezarán a contabilizar únicamente después de que se haya recuperado o compensado el tiempo no laborado como consecuencia de los atrasos o inasistencias y completando la jornada semanal.

Con todo, cabe hacer presente, por las mismas razones anotadas, que la compensación a que se alude en el párrafo anterior, sólo procederá dentro de la respectiva semana, sin que sea posible compensar las horas no trabajadas en una semana con aquéllas que se laboran en exceso la semana siguiente.

En consecuencia en lo que respecta a las inasistencias la cláusula se encuentra ajustada a derecho.

c) En cuanto al tiempo utilizado en un programa de capacitación, ya sea interno o externo, cabe hacer presente que el inciso primero del artículo 181 del Código del Trabajo, prescribe.

"Los trabajadores beneficiarios de las acciones de capacitación ocupacional mantendrán íntegramente sus remuneraciones, cualquiera fuere la modificación de sus jornadas de trabajo. No obstante, las horas extraordinarias destinadas a capacitación no darán derecho a remuneración".

De la norma legal antes transcrita se colige, por una parte, que durante el período en que los dependientes asisten a cursos de capacitación mantienen inalterable el monto de sus remuneraciones, aún cuando en la práctica puedan modificar efectivamente la jornada convenida y, por otra, que si tal alteración excediera la jornada ordinaria, ésta no da derecho al pago de sobretiempo.

De ello se sigue que los dependientes que asisten a cursos de capacitación que se desarrollan fuera de la jornada ordinaria de trabajo convenida por las partes no tienen

derecho al pago de sobresueldo, conclusión ésta que se encuentra en armonía con la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen Nº 7308/345, de 17.12.92.

Por consiguiente, deberá rechazarse la impugnación de la referida cláusula, sólo en cuanto a que no se considerará como horas extraordinarias el tiempo ocupado en la participación del trabajador en algún programa de capacitación interno o externo de la empresa.

7) Se rechaza la impugnación del artículo 37 Nº 8 del Reglamento Interno, que no contempla, a diferencia del antiguo reglamento, el derecho del trabajador a percibir sobresueldo cuando se exceda la jornada ordinaria en programas de capacitación, por las razones expuestas en el número 6) del presente informe.

8) Se rechaza la impugnación del artículo 37 Nº 12, que establece la obligación del trabajador de responder, previa determinación de la autoridad competente, de cualquier pérdida, deterioro u otro perjuicio que se derive de su acción u omisión culpable, que afecte los bienes de la empresa o de terceros, bajo la responsabilidad de ésta, por cuánto, la cláusula en referencia se ajusta a derecho, en cuanto entrega a la autoridad competente, esto es, a los Tribunales de Justicia, el conocimiento y resolución de la materia.

9) Se rechaza la impugnación del artículo 37 Nº 20, por cuanto, la obligación de someterse a exámenes físicos y psicológicos que impone a los dependientes que allí se indica, se ha impuesto en virtud de lo previsto en el artículo 11 letra f) del Reglamento sobre funcionamiento de vigilantes privados, D.S. 1773, de 1994, que exige a los vigilantes privados *"tener salud y condiciones físicas y psíquicas compatibles con la función que se va a desempeñar, especialmente en lo relativo a la aptitud para portar armas de fuego, las que deberán ser comprobadas mediante certificado médico y psicológico, respectivamente"*.

10) En lo que concierne a la impugnación del anexo de turnos, se rechaza la impugnación del mismo, por cuanto, de acuerdo a lo señalado en informe de fiscalización, emitido por don Mario Ovalle Echiburú, fiscalizador de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Norte, no se han producido modificaciones horarias, sino que en el actual reglamento se consigna la suma de todos los turnos vigentes de los trabajadores de las distintas empresas que conforman el holding, y, sin perjuicio de ello, los horarios se han convenido en los contratos individuales de trabajo.

No obstante todo lo anterior, se observa esta cláusula por cuanto los turnos deben hallarse establecidos para cada empresa en particular y no para el conjunto o Holding de acuerdo al artículo 153 del Código del Trabajo.

Saluda a Ud.,



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

CRL/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