



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO
K. 12872(766) / 99

ORD. N^o 5586 / 331 /

MAT.: 1) No se ajusta a derecho lo dispuesto en el artículo 6^o, inciso 1^o, del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa Transportes Tasui Ltda. por el cual el empleador se reserva la facultad de alterar jornadas, horarios, lugar de trabajo y establecer turnos, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

2) Tampoco resulta procedente que el artículo 19, inciso 1^o del mismo reglamento interno disponga que será de cargo de los trabajadores la reposición de elementos de protección personal en caso de deterioro o extravío por su culpa o dolo, sin perjuicio de lo que la justicia determine.

3) No resulta obligatorio para el empleador la consideración de observaciones o modificaciones que propongan los trabajadores al reglamento interno de orden, higiene y seguridad, para mejorar su texto, a juicio de los mismos, a menos que se trate de impugnaciones por causa de ilegalidad.

ANT.: 1) Pase N^o 1826, de 10.08.99, de Directora del Trabajo.

2) Presentación de 06.08.99, de Dirigentes Sindicato de Trabajadores N^o 2 Empresa Tasui Ltda.

FUENTES:

Código del Trabajo, arts. 5^o, inciso 2^o; 10, N^{os} 3 y 5, e inciso final; 12, incisos 1^o y 2^o; y 153, inciso 3^o.

Ley N^o 16.744, art. 68, inciso 3^o.

CONCORDANCIAS:

Dictámenes N^{os}. 1174/58, de 03.03.-99; 4583/223, de 24.07.95, y 27-90/133, de 05.05.95.

SANTIAGO, 10 NOV. 1999

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. HUGO PINCHEIRA MAGUIDA
PRESIDENTE SINDICATO DE TRABAJADORES N^o 2
EMPRESA TASUI LTDA.
PASAJE ARGENTINA N^o 65 SAN JUAN
COQUIMBO/

Mediante presentación del antecedente 2), se solicita un pronunciamiento acerca de si es procedente que el

reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa Sociedad de Transportes Tasui Ltda., disponga lo siguiente:

1) En su artículo 6º, que la empresa se reserva el derecho de alterar la jornada, horarios o lugar de trabajo o de establecer turnos, de acuerdo con las necesidades del servicio;

2) En su artículo 19, que en casos de deterioro o pérdida culpable o intencional de elementos de protección personal de los trabajadores la reposición será de cargo de éstos, y

3) Por último, si corresponde que se agregue al reglamento los diversos textos de modificaciones que se proponen en carta Nº 39, del Sindicato, de 11.11.98.

Sobre el particular, cúpleme informar a Uds. lo que se expone a continuación:

1) Respecto de la norma del reglamento, que faculta a la empresa para modificar jornadas, horarios, lugar de trabajo y establecer turnos, el artículo 6º, inciso 1º, del mismo, dispone: *"La empresa se reserva expresamente el derecho de alterar la jornada, horarios o lugar de trabajo o de establecer turnos, de acuerdo con las necesidades del servicio"*.

De la norma transcrita se deriva que la empresa puede unilateralmente alterar la jornada laboral, los horarios, el lugar de trabajo, o establecer turnos, según las necesidades del servicio.

Al respecto, el artículo 10 del Código del Trabajo, en sus números 3 y 5, dispone:

"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

"3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse; y

"5.- duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales antes citadas se infiere que tanto el lugar o ciudad en que ha de prestarse los servicios, como la duración y distribución de la jornada, salvo que en la empresa exista sistema de trabajo por turno, son estipulaciones mínimas de todo contrato de trabajo, en las cuales las partes han debido convenir previamente, de manera tal que si están pactadas en el contrato sólo pueden ser modificadas por mutuo acuerdo de las mismas partes.

En efecto, el artículo 5º, inciso 2º, del mismo Código del Trabajo, dispone: *"Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente"*.

De este modo, sólo por acuerdo de las partes se podrá alterar la jornada, los horarios o el lugar de trabajo, o establecer un sistema de turnos donde no existe, no resultando así procedente que el empleador se reserve, en el reglamento interno de la empresa, la facultad de modificarlos o establecerlos, en forma unilateral.

Con todo, el artículo 12 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º y 2º, prescribe:

"El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador".

"Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos".

Del precepto legal transcrito, que consagra lo que la doctrina denominada *"ius variandi"*, se infiere que excepcionalmente el empleador en forma unilateral puede modificar, entre otros, el sitio o recinto de prestación de los servicios, en la medida que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, y siempre que dicho cambio no cause menoscabo al trabajador, como asimismo, alterar la distribución de la jornada de trabajo, únicamente para anticipar o postergar la hora de su inicio, hasta en sesenta minutos, para lo cual debe dar aviso al trabajador con a lo menos 30 días de anticipación, y siempre que existan razones para ello que afecten a todo o parte del proceso de la empresa, sus establecimientos o unidades o conjuntos operativos.

Cabe agregar, por otra parte, que si la empresa en la cual incide la consulta es de transportes, podría ser aplicable al caso lo señalado en el inciso final del artículo 10 del Código del Trabajo, en orden a que se entenderá por lugar de trabajo para los efectos laborales *"toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa"*, situación que debe ser considerada en la especie, ya que en este caso el empleador podría exigir alterar determinados lugares específicos de trabajo, si están dentro de dicha zona geográfica.

De esta manera, en el caso en estudio, el empleador se puede reservar la facultad de cambiar el lugar o recinto de trabajo, y la distribución de la jornada laboral sea

anticipando o postergando su hora de inicio hasta en sesenta minutos, siempre que se cumpla con los requisitos de procedencia antes señalados, por lo que tratándose de alteraciones o modificaciones distintas a las anteriores necesariamente se requerirá para ello el consentimiento de los trabajadores.

De esta suerte, en la especie no se ajusta a derecho la disposición del artículo 6º, inciso 1º, del reglamento interno que faculta al empleador para alterar la jornada, los horarios o el lugar de trabajo o establecer turnos si estas alteraciones no corresponden a las previstas y analizadas, especialmente en los artículos 10, inciso final y 12 del Código del Trabajo, debiendo requerirse al efecto el consentimiento de los trabajadores.

2) En cuanto a la consulta sobre la reposición por los trabajadores de los elementos de protección personal ante su pérdida o deterioro, el artículo 19, inciso 2º, del reglamento, dispone:

"Para solicitar nuevos elementos de protección, el trabajador está obligado a canjear el que tenga en su poder. En caso de deterioro o pérdida culpable o intencional, la reposición será de cargo del trabajador, quien está obligado, por lo tanto, a mantener y conservar en buen estado los elementos de protección personal que se la han asignado".

De la norma citada se desprende que en caso de deterioro o pérdida culpable o intencional de elementos de protección personal por parte del trabajador, éste estará obligado a su reposición.

Pues bien, el artículo 68, inciso 3º, de la Ley Nº 16.744, sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, dispone:

"Asimismo, las empresas deberán proporcionar a sus trabajadores, los equipos e implementos de protección necesarios, no pudiendo en caso alguno cobrarles su valor. Si no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados en la forma que preceptúa el inciso anterior".

De la disposición legal anterior se deriva que es obligación del empleador proporcionar los equipos y elementos de protección personal al trabajador, no pudiendo en caso alguno cobrarles su valor.

De esta manera, atendida la prohibición que contiene la norma legal sobre impedimento de cobro en todo caso al trabajador del valor de los equipos y elementos de protección, no resulta conforme a derecho que el artículo 19, inciso 2º, del reglamento interno contemple que su valor de reposición será de cargo del trabajador, aún en caso de pérdida o deterioro culpable o intencional, lo que debe entenderse sin perjuicio de lo que resuelva la justicia al respecto.

Por otra parte, la doctrina de esta Dirección, contenida entre otros, en Ord. Nº 1174/58, de 03.03.99, señala que la pérdida o deterioro culpable o intencional de elementos de protección personal supone un juicio de imputabilidad, sobre la culpa o dolo en que habría incurrido la persona que tendría tales elementos a su cargo, materia que no puede quedar sujeta a ponderación de una de las partes, sino de la justicia ordinaria.

3) En cuanto a la procedencia que se agregue al reglamento interno los textos de modificaciones que se proponen por el Sindicato, cabe expresar que de acuerdo a la legislación laboral vigente la dictación de dicho reglamento es una atribución propia del empleador, como manifestación de su facultad de mando, administración y dirección de la empresa, que la legislación le reconoce, razón por la cual no se encuentra obligado a requerir o aceptar las modificaciones a su texto que le propongan los trabajadores en su proceso de elaboración, o posteriormente, a menos que se trate de observaciones basadas en ilegalidad de las normas del reglamento.

En efecto, el artículo 153, inciso 3º, del Código del Trabajo, prescribe:

"El delegado del personal, cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva podrán impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimaren ilegales, mediante presentación efectuada ante la autoridad de salud o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda. De igual modo, esa autoridad o esa Dirección podrán, de oficio, exigir modificaciones al referido reglamento en razón de ilegalidad".

De la disposición legal citada se desprende que tanto el delegado del personal, las organizaciones sindicales o cualquier trabajador de la respectiva empresa pueden impugnar las normas del reglamento interno siempre que sea por su ilegalidad, como también así podrán hacerlo, por la misma causa, la autoridad de salud o la Dirección del Trabajo.

De este modo, si en la especie se trata de proponer modificaciones al reglamento que mejorarían su texto a juicio de los trabajadores, no resulta obligatorio acogerlas por el empleador, careciendo la autoridad de salud o esta Dirección del Trabajo de atribuciones para así exigirlo, a menos que se refieran a razones de ilegalidad, lo que no ocurre atendido el tenor de carta Nº 39, de 11.11.98, del Sindicato.

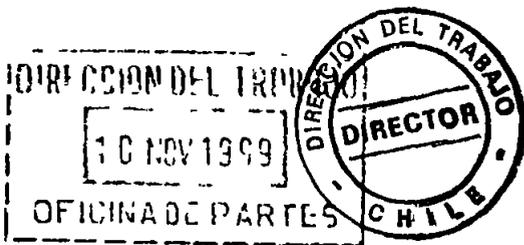
En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Uds.:

1) No se ajusta a derecho lo dispuesto en el artículo 6º, inciso 1º, del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa Transportes Tasuı Ltda. por el cual el empleador se reserva la facultad de alterar jornadas, horarios, lugar de trabajo y establecer turnos, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

2) Tampoco resulta procedente que el artículo 19, inciso 1º del mismo reglamento interno disponga que será de cargo de los trabajadores la reposición de elementos de protección personal en caso de deterioro o extravío por su culpa o dolo, sin perjuicio de lo que la justicia determine, y

3) No resulta obligatorio para el empleador la consideración de observaciones o modificaciones que propongan los trabajadores al reglamento interno de orden, higiene y seguridad, para mejorar su texto, a juicio de los mismos, a menos que se trate de impugnaciones por causa de ilegalidad.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Ferres
MARIA ESTER FERRES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

JDM/csc
Distribución:
Jurídico
Partes
Control
Boletín
Deptos. D.T.
Subdirector
U. Asistencia Técnica
XIII^a Regionales
Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
Sr. Subsecretario del Trabajo
Sres. Empresa Tasui Ltda.