



DEPARTAMENTO JURÍDICO

K. (2980)2015

K. 13572 (3073)2015

5905

ORD.: _____

MAT.: Atiende presentación de FENATRALID sobre medidas de control dispuestas por la empresa Walmart Chile S.A. con motivo de campaña comercial en supermercados Lider.

ANT.: 1) Correo electrónico de 10.11.2015 de Natalia Duque, presidenta de Fenatralid.
2) Correo electrónico de 9.11.2015 de abogado U. Dictámenes, Departamento Jurídico. Jefe Gabinete del Sr. Director del Trabajo.
3) Presentación de 5.11.2015 de Natalia Duque, presidenta de Fenatralid.

SANTIAGO,

13 NOV 2015

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

**A : NATALIA DUQUE
PRESIDENTA FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES LIDER
fenatralid@gmail.com**

Mediante presentación del Ant.3), la Federación Nacional de Trabajadores de Lider solicita a esta Dirección se pronuncie acerca de la legalidad del instructivo denominado "Instructivo de compras para colaboradores Walmart Chile", cuya copia adjunta, y que la empleadora habría dispuesto en el marco de la campaña comercial lanzada a partir del día 6.11.2015.

Además, la solicitante aportó información complementaria en correo electrónico del Ant.1), precisando que el origen del documento es un correo de Walmart a los jefes, a servicios a personas y administradores o gerentes de ventas y se expone en los locales o se les comunica en forma verbal a los trabajadores por medio de sus jefaturas. Agrega que las instrucciones se otorgaron a los trabajadores, donde se les prohibió guardar mercadería y comprar con sus uniformes, por lo que debían adquirir los productos fuera de su horario de trabajo y con ropa de calle.

La dirigente Natalia Duque también señala que la campaña a clientes que motivó el referido instructivo tiene una duración de cinco días.

Respecto de las observaciones que la organización sindical interesada formula acerca de las instrucciones en comento, cumpla con informar lo siguiente:

1. Previo al análisis de los cuestionamientos a las instrucciones impartidas por el empleador, este Servicio no puede soslayar que las medidas que éstas implican, corresponden a prohibiciones y restricciones de orden, que indefectiblemente han de envolver medidas de control sobre los trabajadores, aptas para, al menos, tensionar derechos y libertades fundamentales de éstos, razón por la cual deben ajustarse a los requisitos y procedimientos que prescribe el legislador, siendo improcedente que sean impuestas mediante vías informales o a través de meros avisos u órdenes de jefatura.

En efecto, esta Dirección ha señalado, en una línea de jurisprudencia administrativa uniforme, que la ley reconoce la potestad del empleador de implementar mecanismos de control de los trabajadores fundada en la *"debida facultad del empleador de dirigir y disciplinar la actividad laborativa"*, pero *"con el respeto a los derechos subjetivos públicos que reconoce la Constitución"* (Dictamen Nº 8273/335, de 1995).

Precisamente, sobre la base de la idea recién expuesta, el legislador explicita el especial equilibrio entre los derechos fundamentales del trabajador y el poder de mando del empleador en el artículo 5º, inciso primero, del Código del Trabajo, al disponer que *"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"*.

A partir de este precepto genérico, se ha regulado legalmente una de las manifestaciones más típicas del aludido poder de mando, cual es, la de regular el orden y disciplina en la empresa mediante el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, el cual queda sujeto a los requisitos, formalidades y límites que establece el Título III del Libro Primero del estatuto laboral, el cual contiene un precepto elemental en el artículo 154 del Código del Trabajo: *"Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrá 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"*.¹

Así las cosas, de la normativa vigente es posible verificar la existencia de diversos bienes valiosos para el sistema jurídico, como son, por una parte, las garantías constitucionales y, por otra, el orden y seguridad de la empresa y la facultad del empleador de regular la disciplina dentro de la empresa a través, en el caso de las empresas con más de 25 trabajadores, del Reglamento Interno, cuyo sería el caso del empleador de la especie.

De esta manera, las medidas de control de las personas, de sus efectos privados o de sus casilleros, al importar un límite a su privacidad, 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, exigencia que no se habría cumplido en el caso que nos convoca, desde que las prohibiciones y restricciones contempladas en el documento "instructivo de compras para colaboradores Walmart Chile" –que afectan no sólo el citado derecho sino además otros derechos constitucionales- no constan como parte del Reglamento Interno a que refiere el artículo 153 del Código del Trabajo, sino como contenido de un mero documento informal, comunicado con total prescindencia del procedimiento que al efecto prescribe el legislador laboral, situación que configura una evidente transgresión a la normativa del ramo.

¹ Ver ORD. Nº 8273/337 de 19.12.1995 y ORD. Nº 195/8 de 17.1.2002, disponibles en www.dt.gob.cl/legislación

2. En cuanto al denominado "privilegio a clientes" que se expone en la letra a) de la presentación, cabe considerar que en nuestro ordenamiento rigen como bases de la institucionalidad la libertad e igualdad, erigiéndose como garantía de esta última, la proscripción de la discriminación arbitraria, todo lo cual reviste normatividad tanto en el ámbito público como en el campo de las relaciones entre particulares, merced al efecto horizontal de la Constitución Política².

Merece asimismo atender que la Ley 19.496, concretando los referidos mandatos constitucionales en materia de protección de los consumidores, en su artículo 3°, letras a y c, dispone:

"Artículo 3°.- Son derechos y deberes básicos del consumidor:

- a) La libre elección del bien o servicio.*
- c) El no ser discriminado arbitrariamente por parte de proveedores de bienes y servicios;"*

En este contexto, no habiendo norma legal y constitucional que excluya o permita excluir a los trabajadores dependientes de la citada empresa de la actividad comercial minorista que ella desarrolla, ni estando regulada convencionalmente la situación descrita por la solicitante, resulta contrario a Derecho que el empleador explícitamente establezca diferencias, incite a que éstas ocurran o cree las condiciones para ello, con la finalidad de favorecer a un grupo de "clientes" en desmedro de otro, en este caso, afectando a los trabajadores que, actuando lícitamente, han de concurrir a comprar los productos de la empresa en la que laboran cuando no están prestando servicios, es decir, ya no como dependientes, sino en su calidad de consumidores.

3. En cuanto a la prohibición de compra en horas previas al ingreso a funciones del trabajador o durante su tiempo de colación, cabe señalar que la potestad de mando del empleador y, en general, los efectos del contrato de trabajo, no pueden exceder su ámbito natural, razón por la cual, la persona del trabajador, en tanto no esté prestando los servicios para el cual fue contratado, entiéndase en los periodos de interrupción diaria, semanal o anual y en todos aquellos en que deja de estar a disposición de la empresa, para entrar a la esfera de su vida privada, personal, familiar o social, no queda de modo alguno sometida al poder del empleador.

En dicho contexto, el hecho del empleador de establecer una prohibición para el ejercicio de un derecho respecto de sus trabajadores cuando no están prestando servicios ni bajo su dependencia, deviene improcedente y extralimita el ámbito de atribuciones que el ordenamiento jurídico le reconoce a la empresa.

Así las cosas, la prohibición de compra de los productos en campaña que habría ocurrido, o bien, cualquier medida que, en la práctica, se traduzca en impedir la compra de parte de personas que, siendo trabajadores del supermercado, no están prestando servicios por estar fuera de su jornada, v.gr., en sus días de descanso, colación o feriado, no se ajusta a Derecho por las razones ya expuestas.

4. En lo relativo a la instrucción que impide a los trabajadores que ingresan en el turno de tarde y que hayan comprado productos antes de su jornada laboral, guardarlos en dependencias del local ni en sus lockers personales, cabe sostener que, si se ha estimado lícita la compra de productos en horas anteriores al ingreso a funciones, por ejemplo, si el trabajador durante la mañana ha comprado productos en el supermercado para posteriormente ingresar a sus labores en la tarde, llevando la cosa adquirida y así guardarla en

² Ver artículos 1; 6 y 19 N° 2 de la Constitución Política de la República

su casillero personal a fin de sacarla de éste al momento de retirarse a su hogar, entonces no puede sino concluirse que la prohibición de usar el casillero resulta injustificada, es más, aparece como una medida innecesaria y hasta arbitraria.

En efecto, se desprende que los casilleros o lockers les han sido asignados a los trabajadores por la propia empresa -en el instructivo son calificados como "lockers personales"-, precisamente para resguardar bajo cierre los efectos individuales y demás cosas que los dependientes porten al momento de ingresar a su trabajo y que no se vinculan con la prestación de los respectivos servicios, como sería un artículo comprado en el supermercado, teniendo, por tanto, libertad para dejar tales pertenencias en dicho espacio, desde que ese es el uso natural del mismo.

Merece precisar en este punto que el empleador sólo podría excluir del uso de casilleros aquellas cosas que pudieren afectar la seguridad, higiene y orden al interior de la empresa, para lo cual el correspondiente reglamento interno ha de establecer la regulación que sea del caso.

5. Sin perjuicio de los derechos legales y constitucionales de las personas que, siendo trabajadores de la empresa, concurren a las tiendas de ésta como compradores durante el tiempo en que no están trabajando por incidencia de cualquiera de las interrupciones y descansos que permite la ley, cabe precisar que a los mismos les corresponde, cuando están prestando servicios, atenerse al cumplimiento directo de la o las funciones definidas en el respectivo contrato de trabajo, con sujeción a las potestades del empleador, no pudiendo, en consecuencia, desarrollar simultáneamente actos ajenos a su labor, como sería destinar parte de su jornada a comprar o a guardar o reservar productos para compra personal, salvo que ello esté permitido y así convenido entre las partes del contrato de trabajo.

6. Por último, considerando la naturaleza de los hechos y la eventual afectación de derechos fundamentales de los trabajadores, se remitirá copia de este informe a la Unidad de Derechos Fundamentales de este Departamento ante la eventual investigación del caso conforme a la facultad conferida a la Dirección del Trabajo por el artículo 486 del Código del ramo.

Sin otro particular,

Saluda atte.


JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




JFP/CLCH
Distribución:

- Dest
- Unidad DDFF y Defensa Judicial
- Gabinete Director
- Gabinete Subdirector
- Jurídico-Partes-Control.