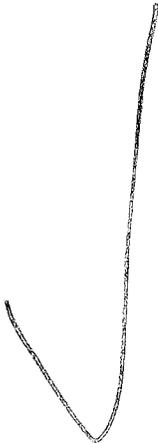




DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K. 1134 (265) 2017

Juridico



ORD.: 1482

MAT.: Atiende presentación relacionada a determinar el alcance del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, en relación al contrato de trabajo suscrito con una de sus dependientas.

ANT.: 1) Instrucciones Jefa Unidad de Dictámenes, de 03.04.2017.

2) Instrucciones Jefa Unidad de Dictámenes, de 28.02.2017.

3) Presentación de fecha cierta 03.02.17, del Sr. Julio Burett Berrios, Gerente de Administración, Asociación de Dializados y Trasplantados de Chile, ASODI.

SANTIAGO, 04 ABR 2017

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

**A : SR. JULIO BURETT BERRIOS
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN
ASOCIACIÓN DE DIALIZADOS Y TRASPLANTADOS DE CHILE - ASODI
RANCAGUA N° 0226
COMUNA DE PROVIDENCIA
SANTIAGO**

Mediante presentación singularizada en el antecedente, se ha solicitado un pronunciamiento jurídico a esta Dirección, relacionado a determinar el alcance del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, en relación al contrato de trabajo suscrito con una de sus dependientas.

Sobre el particular, cúpleme informar a ud. lo siguiente:

El artículo 153, inciso 1º, del Código del Trabajo, establece:

"Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento."

A su vez, el artículo 154 de dicho Código Laboral, en su inciso 1º N° 5, establece:

"El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

"5. las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;"

De las normas legales precedentemente transcritas aparece que, concurriendo ciertas condiciones, la ley obliga al empleador a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y actividades en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

Por otra parte, el artículo 5°, inciso 3° del Código del Trabajo, prescribe:

"Los contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente".

Asimismo, el artículo 11 del mismo cuerpo legal, establece:

"Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo.

No será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones, ya sean legales o establecidos en contratos o convenios colectivos del trabajo o en fallos arbitrales o en acuerdos de grupo negociador. Sin embargo, aun en este caso, la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes".

De las normas legales precitadas fluye que el legislador faculta a las partes de la relación laboral para modificar, por mutuo consentimiento, el contenido del contrato individual de trabajo, en todas aquellas materias en que éstas hayan podido convenir libremente.

De las mismas disposiciones se colige que la ley exige que las modificaciones que se acuerde introducir a dicho documento se consignen por escrito y sean suscritas por las partes, al dorso del mismo, o bien, en un documento anexo.

Lo expresado precedentemente autoriza para sostener que, por regla general, no resulta jurídicamente viable que ninguno de los contratantes, de manera unilateral, imponga al otro modificaciones al contrato de trabajo, requiriéndose para ello, según ya se expresara, el consentimiento mutuo de los contratantes, sin perjuicio de los casos de excepción que contempla la ley, entre otros, en los artículos 12 y 29 del Código del Trabajo.

Lo anteriormente expuesto, se ve corroborado por lo dispuesto en el artículo 1.545 del Código Civil, que señala:

"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".

De la disposición legal preinserta se infiere también que un acto jurídico bilateral sólo puede ser dejado sin efecto mediante el mutuo consentimiento de las partes contratantes o si existe una causa legal que lo invalide.

Señalado lo anterior, obra de los antecedentes tenidos a la vista, que la empresa recurrente celebró un contrato de trabajo con la Sra. Molina Cantín, de carácter indefinido, a partir del año 2002, en el que en el punto quinto, denominado "obligaciones", se expresa "son obligaciones del trabajador –literal e)- justificar en las oficinas del empleador, las inasistencias por enfermedades, mediante los certificados médicos que correspondan, dentro de las 24 horas siguientes".

A su vez, el punto cuarto del "anexo de contrato" suscrito entre las partes individualizadas, el año 2013, prescribe "el trabajador respetará el Reglamento Interno cuyo texto ha recibido y declara conocer y que se entiende como parte integrante de este anexo de contrato. Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador podrá justificar sus inasistencias por enfermedades mediante certificados médicos que correspondan dentro de las 24 horas siguientes".

Por su parte, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, contiene en el punto II, denominado "De los Descansos", numeral quinto, una cláusula que señala "Quinto: La presentación de certificados médicos que justifiquen un descanso – total o parcial – estará sujeto a descuento".

Al tenor de lo indicado y los documentos tenidos a la vista, entre aquellos copia de certificado médico extendido con fecha 20.01.2017, en beneficio de la Sra. María Soledad Molina C., se puede concluir que todos aquellos, al tenor de lo convenido por las partes en su contrato de trabajo, reúnen las condiciones contenidas en la cláusula contractual señalada, esto es, que dichos documentos correspondan a la modalidad certificados médicos y que justifiquen inasistencias por enfermedad.

Precisado lo anterior, se debe indicar que este Servicio, a través de la respuesta entregada al requerimiento formulado por la trabajadora Sra. María Soledad Molina, CAS-450562-D3S9Q1 CRM: 0100366, se pronunció sobre la materia consultada.

De esta suerte, posible es concluir que la facultad que el legislador reconoce al empleador para confeccionar un Reglamento Interno, de Orden Higiene y Seguridad y establecer a través de aquel, obligaciones y en general, medidas de funcionamiento interno de la empresa a que están sujetos los trabajadores, no podrá significar modificar unilateralmente las condiciones pactadas en los contratos de trabajo de aquellos, sin que previamente, cuente con la anuencia de los trabajadores, en orden a que estos acceden a modificar dichas cláusulas del contrato de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que, en el caso concreto, la disposición contenida en el numeral quinto, letra e), del contrato de trabajo suscrito entre las partes, cuyo tenor se mantiene en la cláusula cuarta del anexo de contrato indicado, prevalece sobre las normas contempladas en el Reglamento Interno, de Orden Higiene y Seguridad de la empresa, respecto de aquella dependiente.

Saluda Atentamente a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



JCC/BBP/AAV

Distribución:

- Destinatario
- Jurídico
- Partes
- Control