



jurídico

616

ORD.: _____/
MAT.: Atiende presentación que indica.
ANT.: Presentación de 02.01.2013, de Rodrigo Mardones Castro.

SANTIAGO,

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : RODRIGO MARDONES CASTRO
ABOGADO
TEATINOS N° 371, OFICINA 514,
SANTIAGO

07 FEB 2013

Mediante presentación del antecedente, Ud. solicita un pronunciamiento jurídico de esta Dirección en orden a determinar el sentido y alcance de la expresión "prestar efectivamente sus servicios", contenida en el inciso primero del artículo 21 del Código del Trabajo, como asimismo, si el empleador se encuentra facultado para exigir el cumplimiento íntegro de la jornada convenida con los respectivos trabajadores.

Partiendo de la base de la efectividad de este último supuesto, requiere precisar si el empleador puede controlar "las idas y venidas" al baño de sus dependientes - sin vulnerar con ello sus derechos fundamentales - sancionando en el respectivo reglamento interno el uso abusivo del tiempo utilizado para tal efecto, como también los abusos constantes y persistentes de tiempos ociosos dentro del horario de trabajo.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 21 del Código del Trabajo, dispone:

"Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.

Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables".

Del precepto legal precedentemente transcrito se infiere que el legislador ha definido la jornada de trabajo como el tiempo que el trabajador utiliza para cumplir con la prestación de los servicios contratados, estableciendo asimismo que también reviste el carácter de tal, el tiempo durante el cual el trabajador permanece a disposición del empleador sin estar realizando labores, por hechos, causas o circunstancias ajenas a su voluntad.

Del mismo precepto legal fluye que la expresión “*prestar efectivamente sus servicios*” debe ser entendida como la realización efectiva o activa del trabajo o prestación convenida por parte del trabajador, encontrándose durante el tiempo correspondiente a disposición del empleador para el cumplimiento efectivo de las funciones que le han sido encomendadas, conforme a lo acordado con este último.

Ahora bien, la obligación de dar cumplimiento íntegro a la jornada convenida que asiste al trabajador, no puede significar en caso alguno que las interrupciones de dicha jornada por parte de éste con el objeto de hacer uso de los servicios higiénicos, importe un incumplimiento de la señalada obligación en términos que pueda generarle responsabilidades y eventuales sanciones, teniendo presente que el tiempo destinado al uso de los citados servicios higiénicos, constituye una acción o actividad derivada de la propia naturaleza del ser humano que no es posible evitar.

Respecto de la posibilidad de que el empleador en uso de su facultad de mando y disciplinaria, pueda controlar y sancionar la ida y regreso a los servicios higiénicos, cabe señalar que, la jurisprudencia de este servicio, contenida en Dictamen N° 4541/319, de 22.09.98, ha sostenido que resulta jurídicamente improcedente controlar el tiempo que los trabajadores destinan al uso de éstos.

La señalada conclusión encuentra su fundamento en la circunstancia que en un Estado de Derecho el legítimo ejercicio de las facultades de administración del empleador, encuentra su límite en los derechos y garantías constitucionales que jurídica y valóricamente estén investidas de igual o mayor significación, razón por la cual, aquella no debe interferir ni perturbar el ámbito personal y privado de sus dependientes, lo que a todas luces ocurriría al pretender medir el tiempo de permanencia de éstos en los servicios higiénicos, toda vez que dichas medidas, por su naturaleza, afectan a lo menos, la dignidad de aquellos, su privacidad y su honra.

Al respecto, preciso es señalar que el derecho a la dignidad humana se reconoce en el artículo 1º inciso 1º de la Constitución Política de la República al disponer que:

“Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

Como afirma Carlos Colauti, “*la dignidad no sólo es un derecho autónomo, sino el presupuesto de todos los demás derechos. Es decir, que todos ellos tienden a la preservación del principio básico de la dignidad*”.¹

Llevado al ámbito del contrato de trabajo, como afirma Cristina Mangarelli, en éste “*el empleador está obligado a respetar la dignidad del trabajador a tratarlo con respeto*”, obligación que involucra también la de velar porque éste sea respetado por los jefes o superiores jerárquicos, y también por sus compañeros de trabajo. En este sentido se ha señalado por Américo Plá, que el empleador debe asegurar la moralidad del ambiente; no sólo es responsable de sus actos y de los actos de sus representantes, sino también de los que realicen

¹ COLAUTTI, CARLOS E., “Derechos Humanos”, Editorial Universidad, Buenos Aires, Argentina, 1995, pág.123.

otros trabajadores en la medida que no son "cortados" o sancionados por el empleador".²

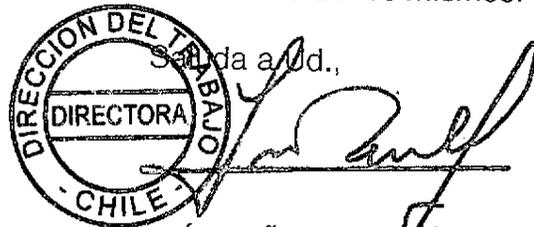
Consecuente con ello, el artículo 2º del Código del Trabajo, inciso 2º parte primera, dispone:

"Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de las personas".

En relación con la materia, cabe señalar que este Servicio ha emitido diversos pronunciamientos que reconocen el derecho a la dignidad humana a que aluden las normas precitadas. Entre ellos puede citarse el dictamen N° 2210/035, de 05.06.2009, que en fotocopia se acompaña.

Ahora bien, analizada la consulta específica formulada en la especie a la luz de las normas constitucionales y legales señaladas en párrafos precedentes, como asimismo, de la doctrina institucional reseñada, preciso es concluir que no resulta procedente que a través del reglamento interno se asignen responsabilidades y/o se impongan sanciones a los trabajadores, fundadas en la facultad que asiste al empleador de exigir el cumplimiento íntegro de la jornada convenida por el supuesto uso abusivo y excesivo de los servicios higiénicos por parte de aquellos, teniendo presente que, ello implicaría, por una parte, ejercer un control del tiempo destinado para tal efecto, lo cual, como ya se señalara, es jurídicamente improcedente, y por otra, calificar tal lapso como excesivo por la sola decisión del empleador.

En relación a los tiempos que Ud., califica como "ociosos" es necesario precisar que, en opinión de esta Dirección, corresponde al empleador, en uso de sus facultades de dirección y administración que le reconoce el ordenamiento jurídico vigente, adoptar las medidas conducentes a evitar que los trabajadores incurran en ese tipo de conductas, en cuanto ellas no importen vulneración de los derechos de los mismos.

Saluda a Ud.,


INÉS VIÑUELA SUÁREZ
 ABOGADA
 DIRECTORA DEL TRABAJO (S)


 MAO/SMS/ACG

Distribución:

- Gabinete Sra. Directora.
- Jurídico.
- Partes.
- Control.