

## **SOBRE EL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD.-**

### **CÓDIGO DEL TRABAJO.-**

De conformidad con lo previsto en el artículo 153 del Código del Trabajo, el empleador que tenga contratado normalmente 10 o más trabajadores permanentes tiene la obligación de confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

El empleador confeccionará el referido reglamento interno de acuerdo a sus necesidades, pero debe contener, a lo menos, las menciones que se señalan en el artículo 154 del Código del Trabajo, esto es, las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa en equipos; los descansos; los diversos tipos de remuneración; el lugar, día y hora de pago de las remuneraciones; las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores; la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deben plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias; las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores; la forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar; las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento; las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale el reglamento interno, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el 25% de la remuneración diaria, y, por último, el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas anteriormente.

**Respecto de las materias de higiene y seguridad que debe contener el reglamento interno** cabe señalar que se puede establecer las obligaciones a que quedan sujetos los trabajadores como, por ejemplo, **el uso correcto y cuidado de los elementos de protección personal; el uso de todos los elementos, aparatos o dispositivos destinados a la protección contra riesgos; la conservación y buen trato de los elementos de trabajo entregados para el uso del trabajador; la obligatoriedad de cada cual de dar cuenta de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta o de todo accidente que sufra por leve que sea; el acatamiento de todas las normas internas sobre métodos de trabajo u operaciones o medidas de higiene y seguridad, etc.** Sobre esta materia puede establecer también prohibiciones como, por ejemplo, **retirar o dejar inoperante elementos o dispositivos de seguridad e higiene instalados en la empresa; destruir o deteriorar material de propaganda visual o de otro tipo destinado a la promoción de la prevención de riesgos; operar o intervenir maquinarias o equipos sin autorización, etc.**

Reglamento Interno

#### **LEY 16.744**

Artículo 67°.- Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo.

De conformidad con lo previsto en el artículo **153 del Código del Trabajo, el empleador que tenga contratado normalmente 10 o más trabajadores permanentes tiene la obligación de confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad.**

El empleador confeccionará el referido reglamento interno de acuerdo a sus necesidades, pero debe contener, a lo menos, las menciones que se señalan en el artículo 154 del Código del Trabajo, esto es, las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa en equipos; los descansos; los diversos tipos de remuneración; el lugar, día y hora de pago de las remuneraciones; las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores; la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deben plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias; las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores; la forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar; las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento; **las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale el reglamento interno, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el 25% de la remuneración diaria**, y, por último, el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas anteriormente.

Respecto de las materias de higiene y seguridad que debe contener el reglamento interno cabe señalar que se puede establecer las obligaciones a que quedan sujetos los trabajados como, por ejemplo, el uso correcto y cuidado de los elementos de protección personal; el uso de todos los elementos, aparatos o dispositivos destinados a la protección contra riesgos; la conservación y buen trato de los elementos de trabajo entregados para el uso del trabajador; la obligatoriedad de cada cual de dar cuenta de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta o de

todo accidente que sufra por leve que sea; el acatamiento de todas las normas internas sobre métodos de trabajo u operaciones o medidas de higiene y seguridad, etc. Sobre esta materia puede establecer también prohibiciones como, por ejemplo, retirar o dejar inoperante elementos o dispositivos de seguridad e higiene instalados en la empresa; destruir o deteriorar material de propaganda visual o de otro tipo destinado a la promoción de la prevención de riesgos; operar o intervenir maquinarias o equipos sin autorización, etc.

## Reglamento Interno

De acuerdo a lo previsto en el artículo 156 del Código del Trabajo, el reglamento interno de orden, higiene y **seguridad puede ser modificado por el empleador, debiendo en tal caso poner en conocimiento de los trabajadores las modificaciones con 30 días de anticipación a la fecha en que comenzarán a regir.**

De esta forma, el reglamento interno es un acto jurídico unilateral del empleador que puede ser modificado por él mismo sin necesidad de contar con la anuencia de los trabajadores, ajustándose a la normativa legal, salvo que las partes en el contrato de trabajo hayan estipulado que el reglamento Interno forma parte integrante de aquel; no produce este último efecto cuando es el empleador quien en el Reglamento Interno establece que éste forma parte del contrato de trabajo. Cabe tener presente que los contratos de trabajo, individuales o colectivos nacen a la vida del derecho en virtud del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, de manera tal que su modificación sólo es posible en la medida que concurra el mutuo consentimiento de las mismas en aquellas materias en que han podido convenir libremente.

## **DECRETO SUPREMO N° 40.- De los Reglamentos Internos**

Art. 14. Toda empresa o entidad estará obligada a establecer y mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores. La empresa o entidad deberá entregar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador.

Art. 15. El reglamento, o sus modificaciones posteriores, no requerirán la aprobación previa del Servicio Nacional de Salud, pero éste podrá revisar su texto e introducir innovaciones cuando lo estime conveniente.

El reglamento será sometido a la consideración del Comité Paritario de Higiene y Seguridad con 15 días de anticipación a la fecha en que empiece a regir. Si en la empresa no existe Comité, el reglamento se pondrá en conocimiento del personal con la misma anticipación, mediante carteles fijados en dos sitios visibles al local del trabajo.

Dentro del plazo indicado, el Comité o los trabajadores, según proceda, podrán formular las observaciones que les merezca el reglamento.

Las observaciones aceptadas serán incorporadas al texto, que se entenderá modificado en la parte pertinente. En caso de desacuerdo entre la empresa y los trabajadores o de reclamaciones de algunas de las partes sobre el contenido del reglamento o sus modificaciones, decidirá el Servicio Nacional de Salud.

Tendrá una vigencia de un año, pero se entenderá prorrogado automáticamente, por períodos iguales, si no ha habido observaciones por parte del Departamento de Prevención o del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, o a falta de éstos de la empresa o de los trabajadores.

Art. 16. El reglamento deberá comprender como mínimo un preámbulo y cuatro capítulos destinados respectivamente a disposiciones generales, obligaciones, prohibiciones y sanciones.

Además, deberá reproducir el procedimiento de reclamos establecido por la Ley N° 16.744 y por su reglamento.

En el preámbulo se señalará el objetivo que persigue el reglamento, el mandato dispuesto por la Ley N° 16.744, con mención textual del artículo 67, y terminará con un llamado a la cooperación.

Art. 17. En el capítulo sobre disposiciones generales se podrán incluir normas sobre materias tales como los procedimientos para exámenes médicos o psicotécnicos del personal, sean preocupacionales o posteriores; los procedimientos de investigación de los accidentes que ocurran; las facilidades a los Comités Paritarios para cumplir su cometido; la instrucción básica en prevención de riesgos a los trabajadores nuevos; la responsabilidad de los niveles ejecutivos intermedios; las especificaciones de elementos de protección personal en relación con tipos de faenas, etc.

Art. 18. El capítulo sobre obligaciones deberá comprender todas aquellas materias cuyas normas o disposiciones son de carácter imperativo para el personal, tales como el conocimiento y cumplimiento del reglamento interno; el uso correcto y cuidado de los elementos de protección personal; el uso u operancia de todo elemento, aparato o dispositivo destinado a la protección contra riesgos; la conservación y buen trato de los elementos de trabajo entregados para uso del trabajador; la obligatoriedad de cada cual de dar cuenta de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta o de todo accidente personal que sufra, por leve que sea; la cooperación en la investigación de accidentes, la comunicación de todo desperfecto en los medios de trabajo que afecten la seguridad personal; el acatamiento de todas las normas internas sobre métodos de trabajo u operaciones, o medidas de higiene y seguridad; la participación en prevención de riesgos de capataces, jefes de cuadrillas, supervisores, jefes de turno o sección y otras personas responsables.

Art. 19. En el capítulo sobre prohibiciones se enumeran aquellos actos o acciones que no se permitirán al personal por envolver riesgos para sí mismos u otros o para los medios de trabajo. **Estas prohibiciones dependerán de las características de la empresa; pero, en todo caso, se dejará establecido que no se permitirá introducir bebidas alcohólicas o trabajar en estado de embriaguez; retirar o dejar inoperantes elementos o dispositivos de seguridad e higiene instalados por la empresa; destruir o deteriorar material de propaganda visual o de otro tipo destinado a la promoción de la prevención de riesgos; operar o intervenir maquinarias o equipo sin autorización; ingerir alimentos o fumar en ambientes de trabajo en que existan riesgos de intoxicaciones o enfermedades profesionales; desentenderse de normas o instrucciones de ejecución o de higiene y seguridad impartidas para un trabajo dado.**

En este mismo capítulo se mencionará todos aquellos **actos que sean considerados como faltas graves que constituyan una negligencia inexcusable.**

Art. 20. El reglamento contemplará sanciones a los trabajadores que no lo respeten en cualquiera de sus partes. Las sanciones consistirán en multas en dinero que serán proporcionales a la gravedad de la infracción, pero no podrán exceder de la cuarta parte del salario diario y serán aplicadas de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 153 del Código del Trabajo. Estos fondos se destinarán a otorgar premios a los obreros del mismo establecimiento o faena, previo el descuento de un 10% para el fondo destinado a la rehabilitación de alcohólicos que establece la Ley N° 16.744.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un trabajador, el Servicio Nacional de Salud podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimiento y sanciones dispuestos en el Código Sanitario. La condición de

negligencia inexcusable será establecida por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente. En aquellas empresas que no están obligadas a contar con un Comité Paritario no regirá la disposición precedente.

## **Reglamento Interno RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS D.T.**

### **ORD. N° 3291/128**

Según las normas citadas y la doctrina administrativa contenida, entre otros, en los dictámenes N°s. 1676/97, de 14.04.98 y 3044/232, de 21.06.2000, en el ordenamiento jurídico laboral la jornada ordinaria de trabajo o sobretiempo, constituye una situación necesariamente excepcional, entendida ella como el tiempo laborado por el trabajador en exceso de la jornada pactada, y deben considerarse y computarse como horas extraordinarias y pagarse como tales, aquellas que aparecen consignadas en los sistemas de registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo habilitados por el mismo empleador, en exceso de la jornada convenida, toda vez que dicho registro constituye jurídicamente una declaración expresa del empleador sobre los aspectos que refiere el artículo 33 del Código del Trabajo.

En este contexto, la cuestión planteada por la empresa ocurrente constituye en la práctica una situación de hecho que debe abordarse en el marco de las facultades de administración del dueño de la empresa en que, sin recurrir a la desactivación de los sistemas de control de asistencia, puede el empleador al inicio y al final de la jornada, mejorar los sistemas de vigilancia sobre el libro de asistencia o el sistema mecánico o electrónico de registro de control de asistencia, en su caso, pudiendo esta circunstancia consignarse en el reglamento interno de la empresa.

## ORD.: N° 6258/281

1) Si resulta procedente la aplicación de una multa por cada transgresión al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de una empresa, aunque éstas sean reiteradas a una misma disposición de aquél, y

2) Si la empresa recurrente se ha encontrado facultada para impartir instrucciones a su personal de producción en el sentido de confeccionar una planilla diaria de producción, en virtud de lo prevenido en el reglamento interno vigente en ella.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1) En lo que respecta a esta consulta es necesario hacer presente, en primer término, que este Servicio fijando el sentido y alcance de la expresión "hasta" que empleaba el legislador en el artículo 83 N° 10 del D.L. N° 2.200, que corresponde actualmente al artículo 154 N° 10 del Código del Trabajo, en Ordinario N° 3839, de 31.07.84, concluyó que **"la multa que se podrá aplicar como sanción a cada infracción del Reglamento Interno tiene un tope máximo, el que no podrá exceder, en ningún caso, del veinticinco por ciento de la remuneración diaria del trabajador.**

" En otros términos, el monto de la multa que se aplique por cada " infracción al referido reglamento puede fluctuar, a modo de " ejemplo, entre el 0,5% y el límite del 25% de la remuneración " diaria del dependiente, no siendo jurídicamente factible " establecer una multa que sobrepase el máximo antes señalado.

" Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que si se considera " que cada transgresión al reglamento interno es susceptible de " una multa, la lógica indica que el tope de que se trata debe " entenderse referido a cada infracción y a la multa que por ella " correspondiere, no siendo posible estimar que ha sido " establecida en relación con el total de multas a que pudiere " hacerse acreedor el dependiente;

así por ejemplo, si el " reglamento interno estableciere la obligación del trabajador " de observar estrictamente los horarios de labor, y éste " incurriere en atrasos, cada atraso dará lugar a una multa y " cada una de ellas individualmente considerada será la que no " podrá exceder del 25% de la remuneración diaria del " dependiente".

De consiguiente, a la luz de la doctrina enunciada precedentemente es posible concluir que resulta jurídicamente procedente la aplicación de una multa por cada trasgresión al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de una empresa, aunque éstas sean reiteradas a una misma disposición de aquél.

2) En relación a la consulta signada con este número, cabe señalar que de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, se ha podido determinar que la empresa recurrente, en virtud de lo prevenido en el artículo 23, letra e) del reglamento interno vigente en ella, ordenó a sus dependientes que a contar del día 2 de enero del año en curso, cada uno debía confeccionar una Planilla de Producción Diaria, con el detalle del trabajo realizado diariamente.

Según los mismos antecedentes, de los 80 trabajadores de producción de la empresa, 76 cumplieron la orden impartida y han seguido cumpliendo diariamente con su obligación de confeccionar la referida planilla. Sin embargo, 4 de ellos, entre los cuales hay dos de los dirigentes sindicales de la empresa, se negaron a seguir las aludidas instrucciones. En virtud de lo anterior, fueron amonestados verbalmente y, luego al persistir en su actitud, se le amonestó por escrito con copia a la Inspección del Trabajo.

Posteriormente, según aparece de los referidos antecedentes, y ante la reiterada negativa de tres de ellos, (uno se encuentra con licencia médica) de no confeccionar la planilla en cuestión, la empresa procedió a notificarlos por escrito, sobre la aplicación de la multa cada vez que incumplieran la orden de llenar la planilla de producción, desde el 11 de abril de 1996 en adelante.

Con fecha 17 de mayo de 1996, mediante formulario de instrucciones N° 96-325, cursadas por la fiscalizadora Sra.

Patricia, dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de..., se ordenó a la empresa, respecto del trabajador Sr. Luis los otros dos ya no tienen relación laboral vigente con ella-devolver los montos correspondientes a los descuentos efectuados, por considerarlos improcedentes en atención a que la obligación de confeccionar la planilla diaria de producción no se encuentra expresamente consignada en el reglamento interno de la empresa, ni en los contratos individuales de trabajo.

Sobre el particular, cabe tener presente que el citado reglamento, en su artículo 23, letra e), relativo a las obligaciones de los trabajadores establece que éstos deben " cumplir las órdenes de sus superiores que estén de acuerdo con " las obligaciones que le impone el contrato, este reglamento y-o " las circunstancias que rodeen a la petición del superior".

De la norma reglamentaria transcrita precedentemente es posible inferir que el trabajador se encuentra obligado a cumplir no sólo aquellas órdenes que estén de acuerdo con los deberes derivados del contrato individual o reglamento interno sino que también aquellas que estén acorde con las razones o fundamentos que rodeen la orden del superior.

En otros términos, a juicio de la suscrita el trabajador debe también cumplir aquellas órdenes relacionadas directamente con la función que se desempeña, como ocurre en la especie, aunque ellas no estén expresamente consignadas por escrito, toda vez que resultaría imposible mencionarlas una a una.

En efecto, resulta de toda lógica que el empleador con el objeto de organizar el trabajo en el área de producción de la empresa, necesite conocer el rendimiento diario de producción por cada uno de los trabajadores que en dicha área se desempeña, requiriendo para ello de un elemento

que así lo refleje, como lo es la planilla de producción que nos ocupa, cuya confección, en consecuencia, resulta obligatoria para todo el personal involucrado.

Conforme a lo expuesto anteriormente, no cabe sino concluir que el incumplimiento a la referida orden, constituye una infracción al reglamento interno de la empresa y, por tanto, sujeto a las sanciones que el mismo contempla.

A mayor abundamiento, es posible señalar que en opinión de la suscrita, la empresa en uso de sus facultades de dirección y administración ha podido legítimamente adoptar la decisión de que su personal confeccione la referida planilla, máxime si se considera que dicha medida no constituye infracción a la legislación laboral vigente.

En efecto, este Servicio, según doctrina contenida, entre otros en Ord. N° 66-53 de 12.02.93, ha estimado que **el empleador goza de la facultad inherente a su cargo de organizar la empresa, según se desprende del artículo 3° del Código del Ramo, el cual al efecto señala en su inciso 3°:**

" Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios " personales, materiales, inmateriales, ordenados bajo una " dirección, para el logro de fines económicos, sociales, " culturales o benéficos dotada de una individualidad legal " determinada".

Así es como esta Dirección interpretando el correcto sentido y alcance de la norma precedentemente transcrita, que contiene el concepto de empresa, expresamente, mediante dictamen N° 626-13, de 21.01.91, ha sostenido que " corresponde al empleador la " dirección, orientación y estructuración de la empresa, " organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, " técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de " mando esencialmente funcional, para los efectos de que la " empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno, es

absoluta, " toda vez que, debe ser ejercida por el empleador con la " responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con " vista a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores " y a la comunidad".

Ahora bien, según el principio de hermenéutica legal contenido en los artículos 19 y siguientes del Código Civil, la primera regla de interpretación nos lleva a aplicar el principio gramatical, según el cual, el sentido que debe darse a las palabras no es otro, según lo ha sostenido la jurisprudencia reiterada de nuestros Tribunales, que aquel que le es asignado al vocablo por el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, texto que a la voz, "Organización" asigna el significado de "Disposición, arreglo, orden" y a "organizar" el sentido de " Establecer o reformar una cosa, sujetando a reglas el número, " orden, armonía y dependencia de las partes que la componen o " han de componerla".

Asimismo, el Diccionario citado asigna a la palabra "dirección" el sentido de "acción y efecto de dirigir" y, a este último vocablo, el significado según el cual "dirigir" no es otra cosa que "gobernar, regir, dar reglas para el manejo de una dependencia, empresa o pretensión".

Al tenor de estos conceptos, es posible afirmar que la decisión adoptada por el empleador en el sentido de que su personal de producción confeccione una planilla diaria, con el detalle del trabajo realizado cada día, resulta jurídicamente viable, por cuanto constituye una manifestación de sus facultades de dirección, mando o gobierno, en forma de ordenar las personas y elementos materiales e inmateriales que constituyen la empresa para el más cabal cumplimiento de los fines que le son propios.

Ahora bien la contrapartida de la facultad de mando del empleador es el "deber de obediencia" consistente en la obligación del trabajador de reconocer el derecho de dirección del empleador, acatando las órdenes que éste le imparta.

Ahora bien, teniendo en consideración por una parte, que el incumplimiento de la orden que nos ocupa constituye una infracción al reglamento interno de la empresa, según se ha señalado en párrafos que anteceden, y por otra, la doctrina enunciada en el punto N° 1 del presente informe, no cabe sino sostener que por cada oportunidad en que un trabajador no cumpla con su obligación de confeccionar la planilla diaria de producción de que se trata, se hará acreedor de una multa que no podrá exceder del 25% de la remuneración diaria de aquel.

Con todo, cabe señalar que el pronunciamiento definitivo sobre la procedencia o improcedencia de las multas aplicadas por infracción al Reglamento Interno, de Orden, Higiene y Seguridad de una empresa, corresponde al Inspector del Trabajo que ha conocido de la respectiva reclamación de los trabajadores, en virtud de lo prevenido en el artículo 157 del Código del Trabajo.

Así lo ha sostenido este Servicio en ordinario N° 4.427-189, de 07.08.96.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada, doctrina enunciada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

Resulta jurídicamente procedente la aplicación de una multa por cada una de las transgresiones al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de una empresa, aunque todas ellas sean infracción de una misma disposición de aquel.

#### **ORD. N° 3813/144**

En primer término, cabe señalar que el artículo 2° transitorio del D.L.N° 2.200, de 1978, dispuso que "Mientras no se dicten y entren en vigencia las nuevas disposiciones legales sobre el contrato de los trabajadores marítimos, continuarán en vigor las normas del párrafo IX del título II y las del título V del libro I del Código del

Trabajo y las demás disposiciones de ese Código o de otras leyes aplicables a estos trabajadores".

La ley N° 18.011, publicada en el Diario Oficial de 1° de julio de 1981, estableció normas laborales aplicables a trabajadores embarcados o gente de mar y, para tales efectos, introdujo modificaciones al Código del Trabajo de 1931, al decreto Ley N° 2.200, de 1978, y a otros preceptos legales.

El artículo 11 de la citada ley N° 18.011, sustituyó el Título V del Libro I del Código del Trabajo en referencia, relativo al Contrato de Embarco de los Oficiales y Tripulantes de la Marina Mercante Nacional, señalando en su artículo 216 que "El presidente de la República fijará en el reglamento, los requisitos mínimos necesarios de orden y disciplina, para la seguridad de las personas y de la nave. En lo tocante al régimen de trabajo en la nave, corresponderá al empleador dictar el respectivo reglamento interno, en conformidad a los artículos 82 y siguientes del decreto ley 2.200, de 1978, cualquiera sea el número de componentes de la dotación de la nave".

En tal virtud, el 23 de febrero de 1987 se dicta por la Subsecretaría del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el Decreto N° 26, publicado en el Diario Oficial de 16.06.87, que aprueba el Reglamento de Trabajo a Bordo en Naves de la Marina Mercante Nacional.

Posteriormente, la ley N° 18.620, publicada en el Diario Oficial de 6 de julio de 1987, que aprobó el nuevo Código del Trabajo, en su ARTICULO SEGUNDO, numeral 12, derogó expresamente el decreto con fuerza de ley N° 178, de 1931, del Ministerio de Bienestar Social, Código del Trabajo de 1931.

No obstante, el artículo 3° transitorio de la precitada ley 18.620, dispuso: "Las disposiciones reglamentarias vigentes a la fecha de entrada en vigor del Código aprobado por esta ley, que hubieren sido dictadas en virtud de los cuerpos legales que se derogan en el ARTICULO

SEGUNDO mantendrán su vigencia, en todo lo que fueren compatibles con aquél, hasta el momento en que comiencen a regir los nuevos reglamentos".

Por consiguiente, es posible sostener que el reglamento N° 26 que nos ocupa, se mantuvo vigente a pesar de la derogación expresa del Código del Trabajo de 1931, efectuada por la ley N° 18.620.

Finalmente, cabe señalar que, en uso de las facultades conferidas por el artículo 12 de la ley N° 19.250, el Presidente de la República fijó, mediante D.F.L.N° 1, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1994, el texto refundido, coordinado y sistematizado de las normas que constituyen el actual Código del Trabajo.

El citado texto legal en su artículo 3° transitorio dispone que "Las disposiciones reglamentarias vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente Código, que hubieren sido dictadas en virtud de los cuerpos legales derogados por el artículo segundo de la ley N° 18.620 mantendrán su vigencia, en todo lo que fueren compatibles con aquél hasta el momento en que comiencen a regir los nuevos reglamentos".

El análisis de las normas legales precedentemente anotadas autoriza para sostener que concurren respecto del reglamento N° 26, de 1987, los requisitos que ellas contemplan y cuyo cumplimiento produce el efecto de mantener la vigencia de las normas reglamentarias compatibles con las establecidas en el Código del Trabajo, toda vez que, por una parte, se encontraba vigente a la fecha de entrada en vigor de la ley N° 18.620, por aplicación de lo dispuesto por el artículo 3° transitorio de la misma y, por otra, fue dictado en virtud de un cuerpo legal expresamente derogado por el artículo segundo de la citada ley, cual es, como ya se dijera, el Código del Trabajo de 1931.

Por consiguiente, atendido todo lo expuesto y considerando, además, que las disposiciones que

conforman el texto reglamentario N° 26, no resultan incompatibles con las contenidas en el actual Código del Trabajo, artículos 96 a 132, no cabe sino concluir que dicho cuerpo legal se encuentra actualmente vigente.

En corroboración de lo expresado, cabe señalar que, a la fecha, el referido DS N° 26 sólo registra una rectificación relativa a corregir los errores de transcripción que afectaban al artículo 34, de la cual da cuenta el Diario Oficial de 03.07.87.

Aclarado lo anterior, cabe hacer presente que el artículo 62 del cuerpo legal en análisis, dispone:

"Dentro de la dotación de marineros, se designará un rol de guardias de lampareros que estarán a las ordenes del Oficial de Guardia, y no podrán cumplir otras funciones mientras cubran esa guardia. Sus obligaciones serán:

"a) Efectuar rondas como encargados de la policía nocturna de la nave, dando cuenta al Oficial de Guardia de las novedades, y

"b) Despertar al personal guardiero de Cubierta y de Servicio General. En puerto, además, deberán colocar pantallas en las bodegas y sitios que le indique el Primer Oficial o el Oficial de Guardia".

El artículo 78 del D.S. N° 26 en comento, por su parte, previene:

"La duración de la jornada ordinaria de trabajo de la gente de mar será de cincuenta y seis horas semanales, distribuidas en ocho horas diarias, y de cuarenta y ocho horas semanales cuando la nave se encuentre fondeada en puerto.

"El armador directamente o por intermedio del Capitán hará la distribución de la jornada de trabajo en el reglamento interno".

Respecto de las normas precedentemente transcritas, cabe puntualizar que se encuentran vigentes, en virtud de las mismas razones expuestas en los párrafos que anteceden para concluir que el D.S. N° 26 en análisis se encuentra actualmente en vigor.

Aclarado lo anterior, es necesario hacer presente, en relación al artículo 78 preinserto, que el artículo 1° N° 36 de la ley N° 19.250, modificó el artículo 103 del Código del Trabajo, actual artículo 106 del mismo cuerpo legal, relativo también a la jornada ordinaria de trabajo de la gente de mar, agregándole un inciso 3° que establece una norma especial relativa al cálculo y pago de las remuneraciones del personal que nos ocupa.

En el mismo orden de ideas es preciso señalar, finalmente, que el artículo único N° 17 de la ley N° 19.759, sustituyó en el inciso 3° del artículo 106 del Código del Trabajo el guarismo "48" por la expresión "cuarenta y cinco", sin embargo, su vigencia sólo regirá a partir del 1° de enero de 2005. Transitoriamente, y hasta antes de esa fecha, será el exceso de 48 horas semanales el que deba seguirse pagando con el recargo correspondiente a horas extraordinarias, conforme al referido inciso 3° del artículo 106.

En lo concerniente a la competencia para fiscalizar el cumplimiento del DS N° 26 de que se trata, es del caso señalar que el inciso 1° del artículo 476 del Código del Trabajo, dispone:

"La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen".

El artículo 1° del DFL N° 2, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de este Servicio, por su parte, previene:

"La Dirección del Trabajo es un Servicio técnico dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social con el cual se vincula a través de la Subsecretaría del Trabajo.

"Le corresponderá particularmente, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden:

"a) La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral".

En conformidad a las normas legales transcritas, la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral corresponde a la Dirección del Trabajo, no obstante las facultades conferidas a otros servicios administrativos, de suerte que es posible afirmar que la fiscalización del cumplimiento del texto reglamentario por el que se consulta, compete a los Servicios del Trabajo, sin perjuicio de la competencia de la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante de acuerdo a su ley orgánica, DFL N° 292, de 1953.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar lo siguiente:

El D.S. N° 26, de 1987, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Reglamento de Trabajo a Bordo en Naves de la Marina Mercante Nacional, se encuentra actualmente vigente.

El organismo o autoridad competente para fiscalizar el cumplimiento de sus disposiciones es la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos.

**>ORD.: N° 255/14**

1) Las sumas provenientes de multas aplicadas a los trabajadores por infracciones al reglamento interno, en el evento de que la Empresa no cuente con un fondo propio de bienestar, deberán asignarse en forma proporcional al número de afiliados, a cada uno de los servicios de

bienestar creados por las organizaciones sindicales existentes en la Empresa. 2) No existe inconveniente legal alguno para que la Empresa cree un fondo propio de bienestar para sus trabajadores, caso en el cual podrán destinarse las multas cursadas por infracciones al reglamento interno a dicho fondo, con prioridad a los servicios de bienestar creados por los respectivos sindicatos.

### **ORD.: N° 3493/265**

Reconsidera las instrucciones N° 17-1201 de 26.12.97 impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Rancagua, que ordenaban distribuir los fondos de las multas aplicadas por infracción al Reglamento Interno entre el Servicio de Bienestar de la Empresa y el del Sindicato.

### **AMONESTACIÓN POR ESCRITO EQUIVALE A UNA SANCIÓN.-**

Es del caso señalar que la amonestación es una sanción, de forma que ella es aplicable en la medida que el empleador esté facultado para ello. Ahora bien, de conformidad con lo establecido en el N° 10 del artículo 154 del Código del Trabajo, el reglamento interno de orden, higiene y seguridad que las empresas están obligadas a tener si cuentan con 10 o más trabajadores debe contener una mención referidas a las sanciones, las que pueden aplicarse por infracción a las obligaciones que señale el propio reglamento interno, las que sólo pueden consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta 25% de la remuneración diaria del infractor. De esta manera, sólo si el empleador tiene un reglamento interno de orden, higiene y seguridad y en él está contemplada la posibilidad de sancionar a un trabajador por infracción a las disposiciones de dicho reglamento, podrá el empleador amonestar al trabajador, ya sea verbalmente o por escrito. Por el contrario, si el mencionado reglamento no existe la amonestación sería improcedente por cuanto no existiría disposición legal que la sustente. Finalmente, cabe señalar

que las cartas que el empleador dirija al trabajador que tengan por finalidad lograr, por ejemplo, su mayor rendimiento laboral, no se encuentran prohibidas en la legislación laboral, sin perjuicio que de contener apercibimiento de aplicación de una causal de despido será el juez del trabajo quien en definitiva resolverá al respecto, ante reclamación deducida por el trabajador.

### **ORD.: N° 8005/323**

>La determinación de la legalidad de dicha medida pasa por el análisis de los bienes jurídicos que concurren en esta situación, a saber:

a) Según el artículo 19 números 1 y 4 de la Constitución Política de la República asegura a todas las personas "el derecho a la vida y a la integridad física y síquica" y "el respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia".

b) El Código del Trabajo define al trabajador en su artículo 3 letra b) como "la persona natural que presta servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo, y el artículo 153 de dicho texto legal señala que "las empresas industriales o comerciales que ocupen normalmente veinticinco o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situados 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".

De las disposiciones arriba citadas se sigue la existencia de diversos bienes valiosos para el sistema jurídico, como son, por una parte, las garantías constitucionales en orden a la dignidad, al derecho a la integridad síquica y al respeto a la

honra de las personas y, por otra, la facultad deber del empleador de velar por la disciplina, la seguridad de la empresa y de sus trabajadores.

Así, mientras el sistema jurídico dota al empleador de lo que la doctrina llama el poder de dirección y de disciplina, esto es, la facultad para dirigir y mantener el orden dentro de la empresa, que de alguna manera es manifestación de los derechos constitucionales de propiedad y de la libertad para desarrollar cualquier actividad económica, dicha facultad se encuentra jurídicamente limitada por las garantías constitucionales dirigidas a proteger la dignidad y honra de las personas.

De esta manera, la solución al caso planteado debe necesariamente importar la armonización de los bienes jurídicos en juego, manteniendo la debida facultad del empleador a dirigir y disciplinar la actividad laboral dentro de la empresa, con el respeto a los derechos subjetivos públicos que reconoce la Constitución.

En esta línea de argumentación es que este Servicio ha señalado en dictamen N° 4.842-300, de 15 de septiembre de 1993 "que resulta lícito que el empleador plantee medidas de control y revisión" pero es necesario que "tales medidas se integren en sistemas que sean compatibles con el respeto de la honra y dignidad de los trabajadores y en función de este objetivo se requiere que los sistemas de prevención sean técnicos y despersonalizados, y que, por ende, se apliquen mediante mecanismos automáticos y de sorteo, que eviten que su operación o funcionamiento se produzca frente a presunciones de actos o conductas ilícitas concretas".

De esta manera, las medidas de control que la ley autoriza, e incluso impone al obligar a ciertos empleadores a dictar un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, deben cumplir con las siguientes condiciones:

a) Las medidas de revisión y control de las personas, de sus efectos privados o de sus casilleros, al importar un

límite a la privacidad y la honra de las personas, debe 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.

b) Las medidas de revisión y control deben ser idóneas a los objetivos perseguidos como son el mantenimiento del orden, la higiene y la seguridad de la empresa y sus trabajadores, no debiendo importar actos ilegales o arbitrarios por parte del empleador, según lo señala la Constitución en su artículo 20, como por ejemplo, la selección discrecional de las personas a revisar o la implementación de medidas extrañas e inconducentes a los objetivos ya señalados.

c) Las medidas, además, no deben tener un carácter prepolicial, investigador o represivo frente a supuestos o presuntos hechos ilícitos dentro de la empresa, sino un carácter puramente preventivo y despersonalizado, siendo requisito "sine qua non" para la legalidad de estas medidas su ejecución uniforme respecto de todo el personal de la empresa o, en caso de selección, la aleatoriedad de la misma.

Las condiciones arriba señaladas, importan que si las medidas de revisión y de control deben ser operadas a través de un sistema de selección, sus características fundamentales deberán ser la universalidad y la aleatoriedad de las revisiones.

De este modo, las medidas de control de las personas que serán objeto de la revisión pueden lícitamente implementarse a través de dos modalidades: en primer lugar, hacer recaer la revisión sobre todo el personal de la empresa o sección, o en segundo lugar, establecer un mecanismo de selección que garantice la aleatoriedad de la misma, a través de un sistema de sorteo que la empresa debe explicitar en el Reglamento señalado.

Como en el caso en cuestión se trata de detectar trabajadores que se encuentren con ingesta de alcohol, puede resultar inconducente una selección por medio de sorteo, debiendo, entonces, como única manera de garantizar la despersonalización de la revisión, optar por aplicar el mencionado test a todos y cada uno de los trabajadores de la empresa.

En el caso en cuestión, las medidas que se pretende incorporar por parte de la Empresa a pesar de ser idónea, en cuanto dicho test puede efectivamente detectar con seguridad personas con ingesta alcohólica, no cumplen con las condiciones señaladas en orden a que dicha medida de control debe, atendido el número de los trabajadores, encontrarse establecida en el Reglamento Interno de la empresa, sin perjuicio, además, que no se determina el mecanismo de selección universal y despersonalizado a través del cual se aplicaría dicho test.

De esta manera, la medida de control de aplicar un test de alcoholemia al ingreso de los trabajadores, sin estar establecida en el Reglamento de Higiene y Seguridad de la empresa, sin señalarse el mecanismo de selección y sus características, importan una medida de hecho, que queda entregada al arbitrio y discrecionalidad del empleador, sin que existan garantías de resguardo para la dignidad y honra que la Constitución asegura a todas las personas.

En consecuencia, por las consideraciones de hecho y derecho arriba realizadas, la medida consistente en implementar un mecanismo de control denominado "Alcotest" no se ajusta a derecho por no estar establecida, atendido el número de trabajadores de la empresa, en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, y además, por no señalarse el mecanismo de selección y las garantías de éste para no vulnerar ni debilitar la protección de las garantías constitucionales de los trabajadores aludidos.

**>ORD.: N° 113/11**

El inciso 1° del artículo 157 del Código del Trabajo, dispone:

En los casos en que las infracciones por parte de los trabajadores a las normas de los reglamentos internos se sancionen con multa, ésta no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor, y de su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda .

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que las infracciones cometidas por los trabajadores a las normas de los reglamentos internos de una empresa se sancionan con multa, la que, en ningún caso, puede exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor.

Ahora bien, los dependientes por los que se consulta son remunerados con un porcentaje diario de la recaudación, esto es, están sujetos a un sistema de remuneración variable, situación que el legislador no ha regulado expresamente, lo que impide determinar sobre el valor de que día corresponde hacer efectivo el descuento.

Atendida esta circunstancia, para los efectos en consulta, debe sumarse el total de lo percibido por el dependiente infractor por concepto de porcentaje durante el mes de que se trate, para después dividir esta resultante, por treinta, obteniéndose así la remuneración diaria del trabajador. A este resultado se le aplicará la multa, que, en conformidad al artículo 157 en análisis, podrá ser equivalente hasta una cuarta parte de la remuneración diaria del trabajador, determinada en la forma antedicha.

En consecuencia, sobre la base de las disposición legal citada y las consideraciones formuladas, cúmpleme informar que, tratándose de trabajadores con remuneración variable, las multas a que alude el artículo 157 del Código

del Trabajo deben aplicarse sobre la remuneración diaria del respectivo dependiente, determinado en la forma que se indica en el cuerpo del presente informe.

#### **ORD.: N° 287/14**

>La determinación de la legalidad de dicha medida pasa por el análisis de los bienes jurídicos que concurren en esta situación, a saber; a) Según señala el artículo 19 números 1 y 4 de la Constitución Política de la República, esta asegura a toda las personas " el derecho a la vida y a la integridad física y " psíquica de la persona y el respeto y protección a la vida " privada y pública y a la honra de la persona y de su " familia".

b) El Código del Trabajo define al trabajador en su artículo 3° letra b) como " la persona natural que presta servicios " personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o " subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo y el " artículo 153 de dicho texto legal señala que: las empresas " industriales o comerciales que ocupen normalmente contados " todos los que presten servicios en las distintas fábricas o " secciones, aunque estén situados 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".

De las disposiciones precedentemente citadas se sigue la existencia de diversos bienes valiosos para el sistema jurídico, como son por una parte, las garantías constitucionales en orden a la dignidad, el derecho a la integridad psíquica y el respeto a la honra de las personas y, por otra, la facultad deber del empleador de velar por la disciplina, la seguridad de la empresa y de sus trabajadores.

Así, mientras el sistema jurídico dota al empleador de lo que la doctrina llama el poder de dirección y de disciplina, esto es, de la facultad para dirigir y mantener el orden dentro de la empresa, que de alguna manera es manifestación de los derechos constitucionales de propiedad y de la libertad para desarrollar cualquier actividad económica, dicha facultad se encuentra jurídicamente limitada por las garantías constitucionales dirigidas a proteger la dignidad y honra de las personas.

De esta manera, la solución al caso planteado debe necesariamente importar la armonización de los bienes jurídicos en juego, manteniendo la debida facultad del empleador de dirigir y disciplinar la actividad laborativa dentro de la empresa, con el respeto a los derechos subjetivos públicos que reconoce la Constitución.

En esta línea de argumentación es que este Servicio ha señalado en el dictamen ord. N° 4.842-300 de 15 de septiembre de 1993 " que resulta lícito que el empleador plantee " medidas de control y revisión, pero es necesario que tales " medidas se integren en sistemas que sean compatibles con el " respeto de la honra y dignidad de los trabajadores y en " función de este objetivo se requiere que los sistemas de " prevención sean técnicos y despersonalizados y que, por " ende, se apliquen mediante mecanismos automáticos y de " sorteo, que eviten que su operación o funcionamiento se " produzca frente a presunciones de actos o conductas ilícitas " concretas".

De esta manera, las medidas de control que la ley autoriza e incluso impone al obligar a ciertos empleadores a dictar un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, deben cumplir con las siguientes condiciones:

a) Las medidas de revisión y control de las personas, de sus efectos privados o de sus casilleros, al importar un límite a la privacidad y la honra de las personas, debe 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.

b) Las medidas de revisión y control deben ser idóneas a los objetivos perseguidos como son el mantenimiento del orden, la higiene y la seguridad de la empresa y sus trabajadores, no debiendo importar actos ilegales o arbitrarios por parte del empleador, según lo señala la Constitución en su artículo 20, como por ejemplo la selección discrecional de las personas a revisar o la implementación de medidas extrañas e inconducentes a los objetivos ya señalados.

c) Las medidas, además, no deben tener un carácter prepolicial, investigador o represivo frente a supuestos o presuntos hechos ilícitos dentro de la empresa, sino un carácter puramente preventivo y despersonalizado, siendo requisito "sine qua non" para la legalidad de estas medidas su ejecución uniforme respecto de todo el personal de la empresa o, en caso de selección, la aleatoriedad de la misma.

Las condiciones arriba señaladas, importan que si las medidas de revisión y de control deben ser operadas a través de un sistema de selección, sus características fundamentales deben ser la despersonalización y la aleatoriedad de las mismas.

De este modo, para las medidas de control de las personas que serán objetos de revisión existirán dos modalidades: o recaerá sobre la totalidad de los trabajadores o deberá implementarse a través de un mecanismo de selección que para garantizar la despersonalización de la misma, deberá establecer un sistema de sorteo que la empresa explicitará directamente en el Reglamento señalado.

Del análisis antes realizado surge, entonces, la pregunta fundamental referida a las medidas adoptada por la Empresa Lan Chile S.A. y consultadas por el Sindicato de Aviación " Se ajustan a derecho dichas medidas?.

El examen antidrogas busca detectar trabajadores que se encuentren con ingesta de sustancias sicotrópicas y estupefacientes prohibidos, dependiendo su legalidad del cumplimiento de las condiciones señaladas, esto es, que dicha medida se incorpore al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, que se establezca un mecanismo de selección universal y despersonalizado y que sea idónea para el objetivo señalado.

De los antecedentes aportados en la presentación no es posible evaluar si dichas condiciones concurren en el caso en cuestión, en especial, respecto de quién y en qué condiciones se realizará el test antidroga, sin embargo, sobre el supuesto de que ese test busca controlar y prevenir accidentes y no operar como un requisito a la contratación o continuidad en el empleo, son puntos esenciales en el cumplimiento de dichas condiciones:

a) Que el examen antidroga se encuentre establecido como una medida de control en el Reglamento Interno de Orden y Seguridad de la empresa.

b) Que se fije en dicho Reglamento a través de qué mecanismo de selección se aplicará el test antidroga, si se aplicara todos y cada uno de los trabajadores o, en su defecto, como ya señaló, a trabajadores elegidos a través de un sorteo.

c) Que se señale el objeto y alcance de dicho test, de modo de que se determine en el Reglamento Interno el modo de evaluar sus resultados y las consecuencias que de ellos se seguirán para el trabajador seleccionado.

En lo que respecta a la revisión de bolsos y paquetes de los trabajadores por una máquina detectora de metales, ella puede ser idónea para mantener la seguridad tanto de la empresa como de los trabajadores, sin embargo deben cumplirse las mismas condiciones ya señaladas en los párrafos anteriores: debe estar establecida en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, debe señalarse

el mecanismo de selección y como se garantizara la despersonalización de la revisión.

En consecuencia, por las consideraciones de hecho y derecho precedentemente realizadas, la medidas consistentes en implementar, por una parte, un mecanismo de control antidroga y, por otra, la revisión de bolsos y paquetes por una máquina detectora de metales, sólo se ajusta a derecho cuando se establece, atendido el número de trabajadores de la empresa, en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, debiendo señalarse el mecanismo de selección y las garantías de éste para no vulnerar ni debilitar la protección a las garantías constitucionales de los trabajadores revisados.

#### **ORD. N° 2060/176**

No resulta jurídicamente procedente que la empresa Pro Ltda. ante el evento de producirse una situación anómala de tipo delictual, pueda exigir a su dotación de trabajadores someterse a la medida de revisión corporal y de sus efectos personales, por cuanto dicha exigencia reviste un carácter investigador y pre-policial que vulnera la garantía constitucional del respeto a la honra y dignidad del trabajador.

#### **ORD. N° 2328/130**

1) El reconocimiento del carácter de límites infranqueables que los derechos fundamentales, en particular del derecho a la intimidad, vida privada u honra de los trabajadores, poseen respecto de los poderes empresariales (inciso primero, del artículo 5 del Código del Trabajo), así como la prevalencia que la dignidad de los trabajadores tiene respecto de los mecanismos de control empresarial (inciso final, del artículo 154 del Código del Trabajo), lleva necesariamente a concluir que la utilización de mecanismos de control audiovisual (grabaciones por videocámaras) en los vehículos de la locomoción colectiva urbana, sólo resulta

lícita cuando ellos objetivamente se justifican por requerimientos o exigencias técnicas de los procesos productivos o por razones de seguridad de los conductores o de los pasajeros, debiendo ser el control de la actividad del trabajador sólo un resultado secundario o accidental del mismo. 2) Por el contrario, su utilización únicamente como una forma de vigilancia y fiscalización de la actividad del trabajador no resulta lícita, toda vez que supone un control ilimitado, que no reconoce fronteras y que se ejerce sin solución de continuidad, lo que implica no sólo un control extremada e infinitamente más intenso que el ejercido directamente por la persona del empleador o su representante, sino que en buenas cuentas significa el poder total y completo sobre la persona del trabajador, constituyendo una intromisión no idónea y desproporcionada en su esfera íntima, haciendo inexistente todo espacio de libertad y dignidad. 3) Es condición esencial para la implementación de estos mecanismos de control audiovisual, en las circunstancias que ello resulte lícito, el cumplimiento de los requisitos generales de toda medida de control laboral y específicos del medio en análisis.

Fecha de publicación: 19/07/2002

**ORD.: N° 2756/143**

>El artículo 58 del Código del Trabajo prescribe:

" El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva, las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos ".

" Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no

podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador.

"El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el reglamento interno de la empresa".

Del precepto legal transcrito se infiere, en primer término, que el legislador ha señalado expresamente los descuentos que el empleador está obligado a efectuar de las remuneraciones de los trabajadores, a saber:

a) los impuestos que las graven; b) las cotizaciones de seguridad social; c) las cuotas sindicales, de acuerdo de la ley; d) las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas; y e) las obligaciones con instituciones de previsión o con organismo público.

Se establece, además, que sólo con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas destinadas a efectuar pagos de cualquier naturaleza hasta un máximo del 15% de la remuneración total del dependiente.

Finalmente, la norma en comento prohíbe al empleador efectuar ciertos descuentos, entre los que se cuentan el arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica y otras prestaciones en especie o por multas no autorizadas en el respectivo reglamento interno.

Al tenor de lo expuesto, preciso es convenir que los descuentos a que se refiere la consulta planteada no se encuentran comprendidas dentro del ámbito de aplicación del inciso 1º del artículo 58 del Código del Trabajo, toda vez que las cuotas que estos trabajadores deben pagar al

Sindicato proveniente de prestamos que dicha entidad les ha otorgado, no revisten el carácter de cuotas sindicales, entendiéndose por tales los aportes ordinarios o extraordinarios que la asamblea impone a los asociados de la organización en conformidad a sus respectivos estatutos y que los Socios deben pagar por el solo hecho de encontrarse afiliados a ella.

En estas circunstancias, no cabe sino concluir que el empleador no se encuentra obligado a descontar de las remuneraciones de sus trabajadores el valor de las cuotas correspondiente a los conceptos antes anotados.

No obstante lo expuesto precedentemente, cabe señalar que los aludidos descuentos podrán llevarse a efecto en las condiciones previstas en el inciso 2° del artículo 58 del Código del Trabajo, esto es, previo acuerdo escrito entre empleador y trabajador y siempre que las respectivas deducciones no excedan del 15% de la remuneración total del trabajador.

Sin perjuicio de lo ya expuesto, cabe agregar que este Servicio en Dictamen N° 5.001-222 de 31.08.92, ha resuelto que "no resulta jurídicamente procedente que para los efectos del descuentos de las cuotas Sindicales extraordinarias, el empleador exija que el Sindicato acredite que estas hayan sido aprobadas por la respectiva asamblea y que se han cumplido los requisitos exigidos por la ley".

Ahora bien, respecto de la materia regulada por el citado dictamen cabe señalar que el artículo 260 del Código del Trabajo dispone:

" La cotización a las organizaciones sindicales será obligatoria respecto de los afiliados a éstas, en conformidad a sus estatutos.

Las cuotas extraordinarias se destinarán a financiar proyectos o actividades previamente determinados y serán

aprobadas por la asamblea mediante voto secreto con la voluntad conforme de la mayoría absoluta de sus afiliados".

Por su parte, el artículo 261 del mismo cuerpo legal, dispone:

" Los estatutos de la organización determinarán el valor de la cuota sindical ordinaria con que los socios concurrirán a financiarla.

" La asamblea del sindicato base fijará, en votación secreta, la cantidad que deberá descontarse de la respectiva cuota ordinaria, como aporte de los afiliados a la o las organizaciones de superior grado a que el sindicato se encuentre afiliado, o vaya a afiliarse. En este último caso, la asamblea será la misma en que haya de resolverse la afiliación a la o las organizaciones de superior grado.

" El acuerdo a que se refiere el inciso anterior, significa que el empleador deberá proceder al descuento respectivo y a su depósito en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones de superior grado respectivo".

A su vez el artículo 262 del Código del Trabajo , en su inciso 1º, dispone:

" Los empleadores, cuando medien las situaciones descritas en el artículo anterior, a simple requerimiento del presidente o tesorero, de la organización sindical respectiva, o cuando el trabajador afiliado lo autorice por escrito deberá deducir de las remuneraciones de sus trabajadores las cuotas mencionadas en el artículo anterior y las extraordinarias, y depositarlas en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones sindicales beneficiarias cuando corresponda".

Del análisis conjunto de las normas legales transcritas se desprende, en primer término, que las cuotas extraordinarias son aquellas destinadas a financiar proyectos o actividades previamente determinadas y que son aprobadas por la asamblea mediante voto secreto con

la voluntad conforme de la mayoría absoluta de los afiliados a la organización sindical y, de igual forma se colige que estas cuotas extraordinarias son de aplicación general y obligatoria para todos los trabajadores afiliados y su monto deberá estar constituido por una misma cantidad para cada trabajador o por una proporción de las remuneraciones que permita efectuar las deducciones de manera igualitaria entre ellos, esto es obedeciendo a un patrón de cálculo que impida incurrir en arbitrariedades entre ellos.

Por último, del análisis de las mismas normas se colige que el empleador se encuentra obligado a deducir de las remuneraciones de sus trabajadores el valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias establecidas en favor del sindicato respectivo y, además, el aporte de aquellos a la o las organizaciones de superior grado a que éste se encuentre afiliado, o pueda afiliarse.

Ahora bien, en la especie, la situación planteada de cuenta del acuerdo por asamblea de proceder a efectuar descuentos a título de cuotas extraordinarias por conceptos que normalmente correspondería fueran descontados con arreglo del artículo 58 inciso 2º del Código del Trabajo, esto es previo acuerdo entre el empleador y trabajador.

Tal acuerdo Sindical, consecuencia de la autonomía para tomar decisiones en que cuenta dicha entidad, escapa el control que por ley corresponde ejercer a este Servicio sobre tales organizaciones, por lo que no resulta procedente pronunciarse acerca de su legalidad.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas consideradas formuladas cumpla en informar a Ud. que, resulta procedente que la devolución de los préstamos sindicales y efectuados a sus socios se realice a través de cuotas extraordinarias cuando se ha pactado así, en la asamblea no obstante que los conceptos de que se trata corresponden a descuentos regulados por el artículo 58 inciso 2º del Código del Trabajo.

## Reglamento Interno