



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

INSPECCIÓN COMUNAL  
SANTIAGO NORTE  
UNIDAD JURÍDICA

F:4196/07

ORD.: N° \_\_\_\_\_/

**ANT:** Presentación de doña Natalia Duque Duque, Presidenta Sindicato Nacional Hipermercado Huechuraba Ltda., de fecha 16 de julio de 2007.

**MAT:** Se pronuncia respecto de impugnaciones a normas del Reglamento Interno de Orden de la empresa Hipermercado Huechuraba Ltda.

---

SANTIAGO,

DE : INSPECTORA COMUNAL DEL TRABAJO  
SANTIAGO NORTE

A : SEÑORES  
HIPERMERCADO HUECHURABA LTDA.  
AVDA. AMERICO VESPUCCIO N° 1737  
HUECHURABA  
SANTIAGO

Mediante la presentación del ANT), el sindicato ha formulado objeciones al Reglamento interno de la Empresa,

Que, respecto a tales objeciones, cumpla con informar a Usted, lo siguiente:

**1.- Capítulo 12 de las Prohibiciones, artículo 51 del Reglamento Interno:**

Se objetó por el Sindicato, en base a que la norma condiciona la libertad de expresión de los trabajadores, a la necesidad de contar con la aquiescencia de la empresa.

**Conclusión:**

Que, en cuanto a la objeción planteada, se aclara que la norma impugnada es

En consecuencia, el empleador deberá adoptar las medidas conducentes a enmendar o corregir las normas observadas, dentro del plazo de 30 días hábiles contados desde la fecha de notificación del presente oficio, bajo apercibimiento de sanción administrativa, en caso de incumplimiento dentro del plazo referido. Además de ello deberá cumplirse con la formalidad de publicidad establecida en el artículo 156 del Código del Trabajo.

Por otra parte se hace presente que se comunicará por ésta vía al Sindicato el contenido de este Ordinario, dando así respuesta a su presentación.

Saluda atentamente a usted,



**NANCY OLIVARES MONARES**  
**INSPECTORA COMUNAL DEL TRABAJO**  
**SANTIAGO NORTE**

*2011*  
NOM/PVS/MOP/pvs/mop

Distribución

- Empresa ✓
- Sindicato
- Unidad Jurídica
- Of. De partes

*trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros de bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración de certificado alguno. Exceptúanse solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados a lo menos, de facultades generales de administración; y los trabajadores tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza."*

De la norma trascrita resulta posible sostener, que de la sola lectura de la cláusula en comento, infringe la norma legal recién transcrita, por cuanto el empleador en caso alguno puede condicionar la contratación como la permanencia en el empleo, el hecho que sus trabajadores caigan en insolvencia, protestos de documentos mercantiles, sólo resulta posible de aplicar a aquellos trabajadores que tengan a cargo la recaudación, custodia y administración de dinero, siempre que tal prohibición aparezca en sus respectivos contratos de trabajo, razón por la cual el empleador deberá modificar la cláusula en comento de acuerdo a la legislación laboral vigente.

10.- **Libro 2 Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, Capítulo 14 artículo 34 letra c):**

Se objeta por el Sindicato en base a que rechazan la denominación "colaboradores" porque al ser distinta de trabajadores les priva de su identidad histórica y sindical.

**Conclusión:**

La suscrita se abstiene de pronunciarse respecto de ésta objeción, ya que, se encuentra dentro del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

**Conclusión:**

Se acoge sólo en cuanto, el empleador deberá precisar que esta cláusula en modo alguno podrá significar una limitación al ejercicio de la Libertad Sindical.

**7.-Capítulo 10 Peticiones, Reclamos, Consultas y Sugerencias, artículo 28 Inciso 3 del Reglamento Interno:**

Se objeta por el Sindicato en base a que, consideran ilegal la norma, al atribuirse la empresa la facultad de revisar y eventualmente cuestionar los diagnósticos y las licencias médicas así como el poder de supervigilar, en su propio domicilio, el reposo efectivo de un trabajador, excediéndose con ello las facultades legales con que cuenta el empleador al darse atribuciones que la ley asigna a las instituciones de seguridad social.

**Conclusión:**

Se rechaza la objeción planteada, por cuanto el empleador cuenta con las facultades legales para procurar y controlar que en efecto el trabajador haga uso del reposo prescrito por el respectivo facultativo, en virtud del artículo 51 del Decreto Supremo N° 3, que dispone *"El empleador deberá adoptar las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia de que hagan uso sus trabajadores. Del mismo modo, el empleador deberá respetar rigurosamente el reposo médico de que hagan uso sus dependientes prohibiéndoles que realicen cualquier labor durante su vigencia. Igualmente deberá procurar el cambio de las condiciones laborales del trabajador en la forma que determine la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez para atender al restablecimiento de su salud."*

*El empleador podrá disponer visitas domiciliarias al trabajador enfermo. Sin perjuicio de lo expuesto todos los empleadores y/o entidades que participan en el proceso deberán poner en conocimiento del Servicio de Salud o ISAPRE respectiva cualquier irregularidad que verifique o les sea denunciada, sin perjuicio de las medidas administrativas o laborales que estimen procedentes adoptar."* por su parte el Reglamento 969 en su Artículo 47 dispone: *"El empleador podrá cerciorarse en cualquier momento, de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo, que él designe, examine al empleado. En caso de duda, el empleador o la autoridad podrá requerir informes del médico legista, a costa del empleador."*

**9.- Capítulo 11 de las Obligaciones artículo 31 N° 19 del Reglamento Interno:**

Se objeta por el Sindicato en base a que esta norma no tiene justificación, puesto que a la empresa sólo le debe interesar que los trabajadores realicen sus labores conforme a sus contratos de trabajo y no debe importarle el ámbito privado de los trabajadores.

**Conclusión:**

**Conclusión:**

Se rechaza la objeción planteada, por cuanto, la norma en comento constituye la aplicación del derecho de propiedad consagrado en el artículo 19 N°24 de la Constitución Política de la Republica, que tiene el empleador ejerciendo sus derechos de usar, gozar y disponer de ellas, en este caso resguardándolo frente a eventuales intromisiones de terceros dentro de su propiedad. Sin embargo, en caso alguno podrá interpretarse dicha disposición reglamentaria en el sentido que la responsabilidad de repeler una intromisión ilícita de terceros le quepa a cualquier trabajador de la empresa, pues esta es una responsabilidad exclusiva del empleador y de quienes cumplen funciones específicas dentro de la empresa.

**4.-Capítulo 15 de las Obligaciones del Trabajador artículo 31 N° 15 del Reglamento Interno:**

Se objetó por el Sindicato en base a que dicha norma no establece plazo de duración alguno durante el cual el trabajador deba darle cumplimiento, siendo irrazonable mantener dicha obligación permanentemente en el tiempo, además la obligación impuesta es tan amplia que bastaría se diera a conocer cualquier información relativa a los negocios y actividades de la empresa para que se configurara incumplimiento.

**Conclusión:**

Se acoge parcialmente la objeción planteada, por cuanto, si bien es cierto, la obligación planteada es inherente al contrato de trabajo, en virtud, del contenido ético jurídico que lo envuelve, las obligaciones derivadas de la relación laboral, obligan a ambas partes, empleador y trabajador, mientras ésta subsista, quedando del todo inocuo cualquier exigencia u obligación que exceda los límites temporales del contrato de trabajo, razón por la cual el empleador deberá eliminar toda referencia la prohibición a que alude esta cláusula referida a un tiempo que supere la vigencia del contrato de trabajo.

**5.- Artículo 31 N° 7 del Reglamento Interno:**

Se objeta por el Sindicato en base a que no obstante parecer una disposición razonable, podría prestarse para todo tipo de arbitrariedades.

**Conclusión:**

Se acoge la objeción planteada, debiendo el empleador precisar a que se refiere con "estricta lealtad con la empresa", teniendo como referentes para ello los principios de razonabilidad y de buena fe.

**6.- Capítulo 12 de las Prohibiciones artículo 32 N° 15 del Reglamento Interno:**

Se objeta por el Sindicato en base a que se está vulnerando la Libertad Sindical, puesto que busca impedir las actividades societarias y formar grupos, para realizar las mismas, conductas que dicen relación con la labor de información que realiza el D...

objeta resulta incompatible con la norma contenida en el artículo 19 N° 12 de la Constitución Política de la República que consagra en lo pertinente: *“La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que se cometan en el ejercicio de éstas libertades, en conformidad a la ley, la que deberá ser de quórum calificado...”*. La norma constitucional recién transcrita, contiene el reconocimiento de un derecho humano fundamental, cual es, para el caso que nos ocupa, la libertad de emitir opinión y de informar sin más restricción que la responder por los delitos y abusos que se pudieren cometer en el ejercicio de tal libertad, constituyendo un límite infranqueable al ejercicio de los poderes que el ordenamiento jurídico le reconoce, a su turno al empleador, reflejo positivo de lo cual lo constituye la norma contenida en el inciso 2° del artículo 5 del Código del Trabajo, el cual dispone *“el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respecto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial, cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos”*.

En atención a lo razonado corresponde acoger en todas sus partes esta cláusula del Reglamento Interno, debiendo el empleador eliminarla de dicho Reglamento.

### **2.- Artículo 32 N° 27 del Reglamento Interno:**

Sin perjuicio que el sindicato considerara razonable la prohibición, de colocación o difusión de información que atente contra la ética y las buenas costumbres de los trabajadores de la empresa, impugna el contenido de la norma según el cual todo comunicado debe ser autorizado por el superior directo y debe ajustarse a la política comunicacional de la empresa”, por cuanto ésto constituye una vulneración de la libertad de información sin censura previa, especialmente relevante en aquellos aspectos que se estimen de relevancia sindical.

#### **Conclusión:**

Se acoge la objeción planteada por idénticos fundamentos esgrimidos en la objeción anterior, razón por la cual se dan por reproducidos íntegramente los fundamentos allí señalados. Se hace presente que la circunstancia que el empleador conceda un espacio (panel) para el uso de la organización sindical no puede significar una alteración del límite que el ejercicio de la libertad de opinión y de información constituye respecto del ejercicio de sus facultades.

### **3.- Artículo 32 N° 50 del Reglamento Interno:**

Se objetó por el Sindicato en base a que, dicha norma constituye un serio atentado contra la libertad de prensa y la posibilidad de recurrir a ella para obtener la atención de la opinión pública y de las autoridades ante atropellos de los que sean víctimas, estableciéndose una prohibición de informar que está por sobre las disposiciones legales