



1803

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K 3528 (607)2013

ORD.: _____/

juridico

MAT.: Informa procedencia de aplicar a trabajadores medidas que indica.

ANT.: 1) Pase N° 735, de 18.04.2013, de Jefa de Gabinete Directora del Trabajo;
2) Ord. N° 217, de 15.03.2013, de Director Regional del Trabajo, Región de Antofagasta;
3) Presentación de 25.02.2013, de Sr. Luis Hernán Quezada Titichoca, Sub Gerente de Relaciones Laborales Empresa Sodexo Zona Norte.

SANTIAGO,

30 ABR 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

**A : SR. LUIS HERNÁN QUEZADA TITICHOCA
SUB GERENTE DE RELACIONES LABORALES
EMPRESA SODEXO CHILE S.A.
CALLE 14 DE FEBRERO N° 2065 PISO 13
ANTOFAGASTA.**

Mediante presentación del Ant. 3), solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de la situación producida con la inadecuada conducta de higiene alimentaria y de cuidado físico que deben observar los trabajadores que laboran en el área de alimentación colectiva que otorga la empresa Sodexo Chile S.A. en recintos mineros y en campamentos ubicados en altura geográfica, que impedirían que puedan cumplir con los servicios para los cuales fueron contratados.

Agrega, que la no mantención de una conducta responsable del trabajador en materia alimentaria le impide laborar en altura, y por otra parte, puede desarrollar patologías con riesgo de contaminación colectiva, y que no le permitiría aprobar los exámenes médicos periódicos que deben hacerse y que son necesarios para ingresar a las instalaciones de la empresa, configurándose un incumplimiento imputable al trabajador. Al no prestar servicios por estos motivos, la empleadora no estaría obligada a pagar su remuneración, o bien, podría adoptar otras medidas disciplinarias, que se consultan.

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

Analizado el caso planteado en la presentación, concerniente a la conducta o comportamiento de los trabajadores que puedan incidir en el cumplimiento de sus obligaciones laborales, es posible concluir que esta Dirección carece de competencia para emitir un pronunciamiento al respecto, toda vez que tales aspectos o materias corresponde que sean consideradas por la empleadora, en ejercicio de las facultades de mando o dirección, organización y administración de la actividad laboral que desarrolla, que la legislación laboral le reconoce, y no por este Servicio, cuyas funciones fundamentales son según

su ley orgánica, fiscalizar el cumplimiento de esta legislación e interpretarla en caso de dudas.

En efecto, acorde a la uniforme y reiterada doctrina de esta Dirección, manifestada, entre otros, en dictamen N° 5423/249, de 25.08.1995, *corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, de personal, etc. lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines..*”

De este modo, es el propio empleador quien debe adoptar las medidas que estime pertinentes en relación con el comportamiento y conducta de sus trabajadores que puedan afectar sus obligaciones laborales.

A la misma conclusión anterior, de reconocimiento de las atribuciones propias del empleador, se llega al analizar lo dispuesto en el artículo 306, inciso 2º, del Código del Trabajo, que a propósito de la negociación colectiva, dispone: “ *No serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa..*”

Con todo, corresponde tener presente en el caso en consulta, lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 5º del Código del Trabajo, en orden a 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.*”

En cuanto a determinar si ciertas conductas de los trabajadores pudieren ser causal de terminación del contrato de trabajo, que de igual manera corresponde evaluar al empleador, sin perjuicio de lo que en definitiva resuelvan los tribunales de justicia en caso de reclamación del dependiente, esta Dirección carece asimismo de competencia para pronunciarse, acorde a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, y a la reiterada y uniforme doctrina del Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 1538/89, de 17.05.2002, que precisa que son los indicados tribunales quienes deben calificar si la aplicación de tales causales legales ha sido injustificada, indebida o improcedente.

Por otra parte, en lo referente a una eventual aplicación de sanciones al trabajador que no cumple con las obligaciones y prohibiciones establecidas en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, instrumento en el cual podrá establecerse exigencias propias para el desempeño de sus funciones, aquellas sólo podrán consistir, como lo dispone el artículo 154 N° 10, del Código del Trabajo, en “ *amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria*”, las que para su aplicación deberán sujetarse al procedimiento que contemple el mismo reglamento, según lo señala el artículo 154, en su N° 11, también del indicado Código.

En relación al descuento de los días no laborados por causas imputables al trabajador, cabe expresar que la doctrina de este Servicio, en forma reiterada y uniforme ha precisado que, atendido que el contrato de trabajo es un contrato bilateral, “ *el trabajador solo tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con su obligación correlativa de prestar servicios, salvo la concurrencia de causal legal que establezca dicho pago o del acuerdo de las partes en este sentido*”. “ *En otros términos, la ejecución de la prestación de los*

servicios es la causa del pago de la remuneración." Así consta de dictámenes N°s.3282/238, de 20.07.1998 y 6350/294, de 04.11.1992, entre otros.

Lo expuesto es cuanto es posible informar a Ud.
sobre el particular.

Saluda a Ud.


MAOM/SMS/JDM/jdm

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Director Regional del Trabajo. Antofagasta.


DIRECTORA DEL TRABAJO
DIRECTORA MARIA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO