



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 8731 (1771) 2018

Jurídico

ORD.:

5694

MAT.:

Existiendo un acuerdo entre las partes en el Centro de Conciliación y Mediación de Valparaíso, respecto al uso del correo electrónico institucional y del reglamento interno, no cabe sino concluir que dichos métodos se ajustan a derecho.

ANT.:

- 1) Presentación de 01.10.2018 de don Franco Gandolfo, en representación de Società Italiana D' Istruzione.
- 2) Ordinario N° 4739 de 07.09.2018, de la Jefa de la Unidad de Dictámenes e informes en Derecho.
- 3) Presentación de 02.08.2018, del Sindicato de Trabajadores Docentes, Paradoctentes, Administrativos y Auxiliares de la Scuola Italiana de Valparaíso, RSU 0501.0457.

SANTIAGO,

08 NOV 2018

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : SRES. SINDICATO DE TRABAJADORES DOCENTES, PARADOCENTES,
ADMINISTRATIVOS Y AUXILIARES DE LA SCUOLA ITALIANA DE VALPARAÍSO
sindicatoscuolavalpo@gmail.com

Mediante la presentación del antecedente 3), ustedes solicitan a este Departamento un pronunciamiento para determinar si se ajusta a derecho las citaciones efectuadas por el empleador fuera de la jornada de trabajo y las notificaciones mediante el correo institucional, en época de vacaciones de los socios.

En cumplimiento del principio de la contradictoriedad de los interesados, por medio del Ordinario del antecedente 2), se dio traslado a la empresa, quien da respuesta mediante documento del antecedente 1) y en el cual expone, lo siguiente:

Respecto de las citaciones fuera de horario, conforme lo señala el acta de mediación laboral que acompaña, se logró acuerdo con el Sindicato que para cumplir con el proyecto educativo del Colegio reconocido tanto por el Ministerio de Educación como por un Decreto del Estado Italiano, las reuniones que se exigen al final de cada semestre y del año escolar se realicen en horario programado dentro de la jornada

escolar, reprogramándose la reunión señalada por la organización sindical con la suspensión de un día de clases para realizarla.

En lo que dice relación con el uso del correo electrónico institucional, consta en actas de mediación de fecha 09.04, 17.04 y 18.06 de 2018, que las partes lograron un acuerdo en torno al tema.

A mayor abundamiento el empleador sostiene que es necesario distinguir entre la oportunidad del envío, la exigencia de tomar conocimiento de su contenido y la ejecución de eventuales tareas establecidas en el email. Que el correo mencionado por el sindicato, no exigía su lectura inmediata, pues era de carácter meramente informativo, no obstante, varios de los destinatarios del correo se encontraban en el Colegio al momento que fue enviado y una gran mayoría de los trabajadores consulta voluntariamente su email en su domicilio accediendo a su página web.

Al respecto cumplo con informar a ustedes, lo siguiente:

Conforme lo señala el artículo 7° del Código del Trabajo, se entiende por *"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada."*

A su vez, el artículo 8°, inciso 1°, del citado cuerpo legal, agrega: *"Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo"*.

De las normas citadas, es posible deducir que para que una persona tenga la calidad de trabajador se requiere:

1.- Que preste servicios personales ya sean intelectuales o materiales; 2.- Que la prestación de dichos servicios la efectúe bajo un vínculo de subordinación o dependencia y, 3.- Que, como retribución a los servicios prestados, reciba una remuneración determinada.

De los elementos anotados precedentemente, el que determina el carácter de trabajador es el vínculo de subordinación o dependencia, el cual, según la reiterada doctrina de esta Dirección, se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como continuidad de los servicios prestados en el lugar de las faenas, cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones, obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc.

De la misma forma, es necesario señalar que el contrato de trabajo es consensual y se perfecciona por el solo consentimiento de las partes, siéndole aplicable lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil, que establece: *"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales."*

Por otra parte los primeros incisos del artículo 153 del Código del Trabajo establece que: *"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."*

Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores."

Que la empresa acompaña copia del reglamento interno, así como del protocolo de uso del correo electrónico, este último que será incorporado al reglamento, correspondiendo en ese caso a la organización sindical la facultad de impugnarlo, de estimarse necesario.

Aun cuando en su consulta acerca de las citaciones fuera de la jornada laboral, nada se refiere al pago por jornada extraordinaria, cabe tener presente que el Estatuto Docente no las regula, siendo procedente en carácter de supletorias las normas contenidas en los artículos 30 y siguientes del Código del Trabajo.

Teniendo presente los documentos acompañados, en particular, las actas de mediación del Centro de Conciliación y Mediación de Valparaíso, cumpla con informar a ustedes, que existiendo un acuerdo entre las partes en el Centro de Conciliación y Mediación de Valparaíso, respecto al uso del correo electrónico institucional y del reglamento interno, no cabe sino concluir que dichos métodos se ajustan a derecho.

Saluda a Ud.



ROSAMEL GUTIERREZ RIQUELME
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



RGR/EBD/CSD
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control