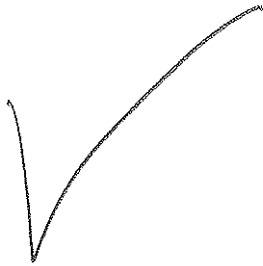


DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 8533 (1924) 2017 ✓

0567

Jurídico



ORD.: _____

MAT.: 1) El contenido del instructivo sobre "Disposiciones de Uso de la Sirena y Balizas", implementado por Unidad Coronaria Móvil S.A., no constituye una regulación obligatoria para los trabajadores en sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa, susceptibles de ser sancionadas por el empleador en caso de incumplimiento, mientras no esté incorporado al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

2) La oportunidad con que cuenta esta Dirección para pronunciarse sobre la legalidad de las disposiciones del documento aludido está determinada por la inclusión de dicha preceptiva en el referido reglamento.

ANT.: 1) Instrucciones de fecha 29.01.2018, de Jefa de Departamento Jurídico (S)

2) Presentación de 03.10.2017, de don Iván Arcaya Díaz, en representación de Unidad Coronaria Móvil S.A.

3) Presentación de 28.09.2017, de don Iván Arcaya Díaz, en representación de Unidad Coronaria Móvil S.A.

4) Presentación de 26.09.2017, de don Iván Arcaya Díaz, en representación de Unidad Coronaria Móvil S.A.

5) Ordinario N° 4.225, de 08.09.2017, de la Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de la Dirección del Trabajo.

6) Presentación de 31.08.2017, del Sindicato N° 1 de Trabajadores de empresa Unidad Coronaria Móvil Ltda.

SANTIAGO,

30 ENE 2018

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A : SINDICATO N° 1 DE TRABAJADORES DE EMPRESA UNIDAD CORONARIA
MÓVIL LIMITADA
AVDA. VICUÑA MACKENNA N° 9.012
LA FLORIDA

Mediante la presentación del antecedente 6), Uds. han solicitado un pronunciamiento que determine si se ajusta a Derecho tanto el instructivo sobre "Disposiciones de Uso de la Sirena y Balizas", implementado por su empleador, en

cuanto exige el uso de sirenas y balizas en todos los llamados y traslados sin distinguir la gravedad del requerimiento, como las eventuales sanciones que se impongan a los dependientes que se nieguen a dar cumplimiento a sus disposiciones.

Solicita, a su vez, que se determine si la empresa se encuentra obligada a proporcionar asistencia y defensa jurídica gratuita a los conductores que sean sancionados por la autoridad policial o administrativa por el cumplimiento del referido instructivo, y a proporcionar o reembolsar los dineros que deriven de esas sanciones.

Para dar cumplimiento al principio de contradictoriedad de los interesados se confirió traslado a Unidad Coronaria Móvil S.A. trámite que fue evacuado por la empresa mediante presentaciones de los antecedentes 2), 3) y 4).

El empleador argumenta, en síntesis, que el uso de sirenas y balizas frente a requerimientos de atención de emergencia y urgencia y traslados a centros asistenciales es una normativa de larga data en la empresa, adjuntando, al efecto Memorando S.G.O. 002/2015 sobre "Uso de Sirenas y Balizas" del 03.03.2015 de la Subgerencia de Operaciones de la época; Carta del Gerente de Operaciones a Conductores de Ambulancia de 03.04.2017; y Memorando N° 13 de 30.08.2017 que "Dispone uso de Sirena Cobros y Traslados". Al efecto expone que el documento que objeta el sindicato no constituye una nueva instrucción o cambio de política, sino que obedece a un criterio que la empresa ha mantenido por años, sin que se haya recibido con anterioridad cuestionamiento formal alguno al respecto.

Agrega que los procesos de supervisión, realizados a fines de 2016, detectaron que una cantidad indeterminada de conductores de ambulancia no estaban observando debidamente esta norma, razón por la cual, además de reforzar la instrucción mediante los documentos aludidos, en agosto de 2017 se instalaron sensores en esos vehículos que informan en tiempo real y guardan registro respecto del uso de la baliza y la sirena a bordo de las ambulancias, esto último como medida objetiva que permita sancionar el incumplimiento de esta normativa.

Con respecto a las sanciones de que pueden ser objeto los trabajadores por parte de la autoridad administrativa o policial, el empleador indica que la empresa siempre ha concurrido a apoyar a los conductores cuando son objeto de multas de tránsito, sobre todo aquellas que considera como erróneas en el criterio de aplicación de la norma, citando, como ejemplo, multas por tránsito de vehículos en vías exclusivas durante períodos de restricción, atendido que la norma exime de esa situación a los vehículos de emergencia. Añade que Unidad Coronaria Móvil seguirá manteniendo dicho actuar también en el caso particular que se analiza, a efectos de otorgar tranquilidad a sus trabajadores, pese a que no existe registro de multas cursadas por el uso de señales audibles y visuales.

Precisado lo anterior, y en lo relativo al requerimiento planteado, cumple informar que, el inciso primero del artículo 5° del Código del Trabajo dispone 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"*.

Por su parte, el artículo 153 del código del ramo, en su inciso primero establece: *"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"*.

Cumple agregar, que de acuerdo con el artículo 154 del mismo cuerpo legal, el reglamento interno debe contener, a lo menos, las siguientes disposiciones: *"5. las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores; ... 10. las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este"*

reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria". El inciso final de la norma citada establece que "Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador".

Por su parte, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección del Trabajo, contenida en el Dictamen Ordinario N° 3.199/032, de 18.07.2012, sostiene, en lo que interesa, que *"De las normas transcritas aparece que el legislador, dándose ciertas condiciones, obliga a todo empleador 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.*

"Lo anterior implica efectos concretos.

"En primer lugar, toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador, que incida en materias de orden, higiene y seguridad, deberá forzosamente contenerse en el Reglamento Interno.

"En segundo lugar, toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador relacionada con las mencionadas materias, tendrá como límite temporal y territorial, las labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa.

"En tercer lugar, todas las obligaciones y prohibiciones dispuestas por el empleador en relación con las labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento y que han de consignarse en el Reglamento Interno, y toda medida de control, vale decir, no sólo las que encuentren su fundamento en la ley, sino en otras fuentes normativas, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador".

En el caso específico que se analiza, cabe señalar, que revisadas las "Disposiciones de Uso de la Sirena y Balizas" de 12.07.2017 aportado por el Sindicato solicitante, fue posible advertir que este contiene directrices obligatorias que el empleador impone a sus trabajadores. Así se desprende del documento al señalar *"Con el objeto de poder dar una mejor y más pronta atención a nuestros pacientes se dispone el uso de la sirena y baliza en todos los llamados de urgencia, de acuerdo a las siguientes circunstancias:*

"- Al momento de asistir a cualquier llamado

"- Traslado de pacientes a un recinto hospitalario o clínicas".

Lo mismo se infiere de los antecedentes aportados por el empleador. En efecto, el Memorando S.G.O. 002/2015 sobre "Uso de Sirenas y Balizas" del 03.03.2015 de la Subgerencia de Operaciones indica, en lo que interesa: *"se reitera la obligación de utilizar la Sirena y Balizas de los móviles de Rescate, cuando se dirijan a todos los llamados que les sean asignados.*

"Para ello los conductores deben utilizar, sin excepción y como responsabilidad inherente y propia a su condición de Conductor de Vehículos de Emergencia, los dispositivos (sirena y/o balizas) con que cuentan las ambulancias, cuando se dirigen a un domicilio, y durante el rescate de los pacientes, ya sean móviles Adultos o Pediátricos".

A su vez, el Memorando N° 13, de 30.08.2017, de la Jefatura de Operaciones señala: *"Con la finalidad de reducir los tiempos de traslado en las atenciones a nuestros socios y así hacer más efectivo nuestro trabajo, se han instalado en los vehículos sensores de sirenas, los cuales junto con el GPS, nos servirán para poder realizar un control efectivo de los desplazamientos de nuestras ambulancias, reduciendo de esta forma las fallas por traslados desde comunas muy lejanas o cruces de vehículos.*

“Debido a lo anterior se dispone lo siguiente:

“a) La sirena debe utilizarse en todo tipo de llamados Rojo 1, Rojo 2 y Amarillos...

“c) Para los traslados de pacientes a Hospitales y Centros de atención, debe utilizarse la sirena”.

Es dable agregar, que entre los documentos aportados no existe constancia de que el instructivo que se analiza haya sido incorporado al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la empresa Unidad Coronaria Móvil S.A.

No obstante lo anterior, el empleador, al evacuar el traslado que le fuera conferido indica expresamente que: *“Adicionalmente, como medida objetiva y que permita sancionar el incumplimiento de esta normativa, durante el mes de agosto del año 2017 la empresa ha procedido a instalar sensores en sus ambulancias que informan en tiempo real y guardan registro respecto del empleo de la baliza y sirena a bordo del vehículo”.*

Aplicando las disposiciones legales y la jurisprudencia administrativa citada al caso específico que se consulta, es posible indicar que las disposiciones contenidas en el instructivo sobre “Disposiciones de Uso de Sirena y Balizas”, implementado por Unidad Coronaria Móvil S.A., mientras no se incorporen al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, no constituirán disposiciones que sean obligatorias para los trabajadores en sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa, susceptibles de ser sancionadas por el empleador en caso de incumplimiento. Lo anterior, debido a que no se encuentran contenidas en el único documento que el legislador estableció como idóneo para estos fines, a saber, el reglamento interno.

Ahora bien, en lo que respecta a la legalidad de las disposiciones contenidas en documento, cabe precisar que el inciso final del artículo 153 del Código del Trabajo establece *“Cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva podrán impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimaren ilegales, mediante presentación efectuada ante la autoridad de salud o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda. De igual modo, esa autoridad o esa Dirección podrán, de oficio, exigir modificaciones al referido reglamento en razón de ilegalidad. Asimismo, podrán exigir que se incorporen las disposiciones que le son obligatorias de conformidad al artículo siguiente”.*

El inciso primero del artículo 156, del mismo cuerpo legal, dispone *“Los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Deberá también entregarse una copia a los sindicatos y a los Comités Paritarios existentes en la empresa”.*

La jurisprudencia administrativa de este Servicio ha sostenido, en el Dictamen Ordinario Nº 1.835/020, de 03.05.2013, del análisis conjunto de estas normas *“que la oportunidad con que cuenta esta Dirección del Trabajo para revisar la legalidad de las disposiciones en referencia está determinada por su incorporación al Reglamento Interno y la correspondiente comunicación a los interesados que señala la ley, quienes podrán impugnar dicha reglamentación, sin perjuicio de poder exigir, esta Repartición, modificaciones al referido reglamento, en razón de ilegalidad, como asimismo, la incorporación de disposiciones legalmente obligatorias”.*

Ahora bien, en lo que respecta a su segunda consulta, esto es, si la empresa se encuentra obligada a proporcionar asistencia y defensa jurídica gratuita a los conductores que sean sancionados por la autoridad policial o administrativa por el cumplimiento del referido instructivo, y a proporcionar o reembolsar los dineros que deriven de esas sanciones, es menester remitirse a lo ya señalado en el presente informe, es decir, que el instructivo por el que se consulta, mientras no se encuentre incorporado al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, no constituye una directriz obligatoria para los trabajadores susceptible de ser sancionada.


Sin perjuicio de lo anterior, cumple hacer presente, que la doctrina de esta Dirección ha sostenido, en el Dictamen Ordinario N° 476/030 de 25.01.1999 y Ordinario N° 3.127, de 08.06.2016 que la determinación del verdadero y último responsable de una infracción de tránsito, es una cuestión que deben determinar caso a caso los Tribunales de Justicia, en este caso, el Juez de Policía Local que conoció la infracción.

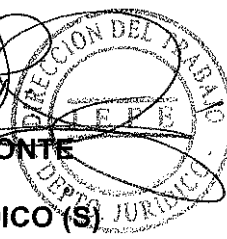
Por tanto, de las disposiciones legales y la jurisprudencia citada, es posible concluir:

1. Que el contenido del instructivo sobre "Disposiciones de Uso de la Sirena y Balizas", implementado por Unidad Coronaria Móvil S.A., no constituye una regulación obligatoria para los trabajadores en sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa, susceptibles de ser sancionadas por el empleador en caso de incumplimiento, mientras no esté incorporado al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

2. Que la oportunidad con que cuenta esta Dirección para pronunciarse sobre la legalidad de las disposiciones del documento aludido está determinada por la inclusión de dicha preceptiva en el referido reglamento.

Saluda a Ud.,


LORETO BARRERA PEDEMONTÉ
ABOGADA
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




RGR/KRF

Distribución:

- Jorge Torres Bucher. Unidad Coronaria Móvil S.A. (Luis Thayer Ojeda N° 085, Providencia)
- Jurídico
- Partes
- Control