



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E 232256 (2238) 2023

1442

ORD N°: _____/

ACTUACIÓN: Aplica doctrina.

MATERIA:

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

RESUMEN:

1.- No procede jurídicamente que la Dirección del Trabajo señale taxativamente el contenido normativo del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, sin perjuicio de disponer, de oficio o a petición de parte, las modificaciones de aquellas normas reglamentarias que sean contrarias a la legislación y reglamentación laboral.

2.- Las organizaciones sindicales o trabajadores pueden impugnar el contenido del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, conforme el procedimiento establecido en el inciso final del artículo 153 del Código del Trabajo.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 03.11.2023, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 2) Presentación de 12.09.2023, de Empresa Servicio Minero Metalmecánico e Industriales S.A.

SANTIAGO,

22 NOV 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

**A: SRA. MARCELA MEIRONE SEPÚLVEDA
GERENTE DE GESTIÓN Y RRHH
EMPRESA SERVICIO MINERO METALMECÁNICO E INDUSTRIALES S.A.
sueldos@sermmin.cl**

Mediante presentación del antecedente, se ha remitido a este Servicio, vía sistema informático (gesdoc), por la Empresa Servicio Minero Metalmecánico e Industriales S.A., un proyecto de Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de fecha 05.09.2023, solicitando que se pronuncie a su respecto.

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud. que el artículo 153 del Código del Trabajo 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.

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

Una copia del reglamento deberá remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo.

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”.

Como se aprecia, el legislador ha establecido en el inciso final del artículo 153 del Código del Trabajo un procedimiento en virtud del cual los trabajadores y las organizaciones sindicales, pueden impugnar las disposiciones del reglamento interno ante la autoridad sanitaria o ante la Dirección del Trabajo según corresponda. Por lo tanto, a dicho procedimiento especial debe tener sujeción todo reclamo que en el sentido anterior pretenda plantearse.

Por su parte, el artículo 154 del Código del Trabajo establece:

“El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

1.- las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos;

2.- los descansos;

3.- los diversos tipos de remuneraciones;

4.- el lugar, día y hora de pago;

5.- las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;

6.- la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales;

7.- las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores, y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado;

8.- 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;

9.- las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento;

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;

11.- el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior;

12.- El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual.”

En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168, y

13.- El procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis. En todo caso, el reclamo y la respuesta del empleador deberán constar por escrito y estar debidamente fundados. La respuesta del empleador deberá ser entregada dentro de un plazo no mayor a treinta días de efectuado el reclamo por parte del trabajador.

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”

Respecto a las menciones mínimas antes transcritas, que el artículo 154 del Código del Trabajo exige para todo reglamento interno, cabe resaltar que éstas no deben ser entendidas como taxativas puesto que tal comprensión afectaría los objetivos de respeto y dignidad en las relaciones humanas al interior de la organización empresarial, como ha concluido la doctrina contenida en el Ord. N°3049 de 03.06.2016, sin perjuicio que este Servicio, en cualquier momento, de oficio o a petición de parte pueda ordenar las modificaciones de aquellas disposiciones que sean contrarias a la legislación y reglamentación laboral, acorde a lo dispuesto en el inciso final del artículo 153 del Código del Trabajo transcrito en párrafos anteriores.

Aclarado lo anterior, cabe señalar que el inciso 1° del artículo 505 del Código del Trabajo establece:

“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”.

Por su parte, el artículo 1° letra b) del DFL N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social señala que a la Dirección del Trabajo le corresponde particularmente:

“b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo;”.

De igual forma, su artículo 5°, letra b), dispone:

“Al Director le corresponderá especialmente:

b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros servicios u organismos fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento".

Por último, el artículo 11 letra c) del mismo cuerpo normativo, otorga al Departamento Jurídico la función de:

"c) Evacuar consultas legales. La respuesta que envuelve el cambio de doctrina o que se refiere a materias sobre las cuales no haya precedente, deberá ser sometida a la aprobación del Director y necesariamente deberá llevar la firma de éste. En los otros casos bastará la firma del Jefe del Departamento Jurídico y se entenderá, no obstante, que el dictamen emana de la Dirección del Trabajo;"

De todo lo expuesto, resulta evidente que, en la especie, la solicitud de pronunciamiento no guarda relación con el ejercicio de la facultad de interpretación de la normativa que otorgan las disposiciones legales antes citadas. Por el contrario, la consulta se refiere simplemente a un examen del proyecto de Reglamento Interno elaborado por la empresa, cuestión que en definitiva es la solicitud de una asesoría jurídica, pero no de un pronunciamiento que interprete algún punto oscuro o dudoso de la normativa, aplicable a un caso concreto, en circunstancias que como se indicara anteriormente, el procedimiento de impugnación del reglamento interno debe sujetarse a lo dispuesto en el inciso final del artículo 153 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa aludida, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1.- No procede jurídicamente que la Dirección del Trabajo señale taxativamente el contenido normativo del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, sin perjuicio de disponer, de oficio o a petición de parte, las modificaciones de aquellas normas reglamentarias que sean contrarias a la legislación y reglamentación laboral.

2.- Las organizaciones sindicales o trabajadores pueden impugnar el contenido del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, conforme el procedimiento establecido en el inciso final del artículo 153 del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



NPS/GMS/CRL
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
22 NOV 2023
OFICINA DE PARTES