



0726

ORD.: _____

Juridico

MAT.: La exigencia de poner en conocimiento de los trabajadores el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, constituye una medida que cede en favor de los mismos, de manera tal que la negativa de los trabajadores a recibir dicho documento, no puede obstaculizar su entrada en vigencia, debiendo el empleador, en todo caso, acreditar la recepción del mismo mediante el comprobante respectivo.

ANT.: 1) Instrucciones de 31.01.2018, de Jefe (S) Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Presentación de 05.12.17 de Stephania Burgos López, Representante legal, Promociones Financieras Ltda.

07 FEB 2018

SANTIAGO,

DE : JEFA (S) DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : STEPHANIA BURGOS LÓPEZ
REPRESENTANTE LEGAL
PROMOCIONES FINANCIERAS LTDA.
HOLANDA N°100, OF. 1004
PROVIDENCIA/

Mediante presentación del antecedente 2), se consulta sobre las medidas que puede adoptar la empresa frente a la negativa de los trabajadores a recibir el reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 1° del artículo 153 del Código del Trabajo, dispone:

“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”.

Trabajo, indica:

Por su parté, el artículo 156 del Código del

"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.

Además, el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga en un texto el reglamento interno de la empresa y el reglamento a que se refiere la Ley N° 16.744."

De las disposiciones legales citadas, se desprende que la dictación del reglamento interno de orden, higiene y seguridad es una atribución propia del empleador, como manifestación de su facultad de mando, administración y dirección de la empresa, que la legislación le reconoce. En efecto, la facultad disciplinaria del empleador debe ejercerse de conformidad al propio reglamento interno, y en un período razonable que respete las garantías mínimas del debido proceso y el derecho a defensa.

Ahora bien, respecto a la obligación legal que pesa sobre el empleador de dar a conocer el reglamento interno, cabe señalar que el legislador ha dispuesto que el mismo debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores con una antelación de 30 días a la fecha de su entrada en vigencia. Del mismo modo, se establece la obligación de fijarlo en, a lo menos, dos sitios visibles del lugar de las faenas.

En cuanto al envío del reglamento interno, resulta pertinente mencionar que la doctrina de este Servicio, contenida en Ordinario N°666, de 09.02.2015, ha resuelto que pueden entregarse en formato electrónico todas las copias del señalado reglamento interno, tanto las del inciso 1° como las del inciso 2° del transcrito artículo 156 del Código del Trabajo, pudiendo también ser cumplida la medida de publicidad del citado inciso 1°, mediante medios electrónicos que aseguren la finalidad de la norma.

De tal suerte, es dable sostener que la exigencia de poner en conocimiento de los trabajadores el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, constituye una medida que cede en favor de los mismos, de manera tal que la negativa de los trabajadores a recibir dicho documento, no puede obstaculizar su entrada en vigencia, debiendo el empleador, en todo caso, acreditar la recepción del mismo mediante el comprobante respectivo.

En cuanto a la solicitud de que sea este Servicio quien proponga una medida que garantice la recepción del reglamento interno, cabe recordar que la legislación laboral reconoce al empleador la facultad de dirigir, organizar y administrar la respectiva empresa. De ello se sigue, que es obligación del empleador tomar las medidas que sean necesarias para velar por los intereses de su empresa y acreditar el cumplimiento de las normas laborales.


Conforme a lo expuesto precedentemente y sin perjuicio de lo expresado en el cuerpo del presente oficio, forzoso es concluir que no resulta jurídicamente procedente que este Servicio proponga un método destinado asegurar la recepción del reglamento interno por parte de los trabajadores, por corresponder ello a la esfera de atribuciones que el ordenamiento jurídico laboral reconoce al empleador.

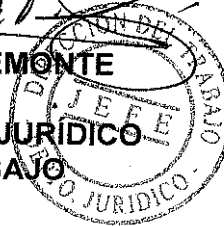
La conclusión que antecede guarda armonía con la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en Ord. N° 1165, de 20.03.2013, que en lo pertinente dispone lo siguiente: "...la ley hace recaer


sobre el empleador obligaciones precisas en materia de administración y dirección, que no pueden ser renunciadas ni modificadas por éste, de modo que no resulta procedente traspasar esta responsabilidad a la Dirección del Trabajo cuya función es la de fiscalizar, entre otros, el cumplimiento de tales deberes”.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar que sobre la materia en consulta debe estarse a lo resuelto en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,


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




RGR/MBA
Distribución:
- Jurídico.
- Parte.
- Control.