



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E.11887(767)2019

Jurídico

865

ORDINARIO N°: _____/

MATERIA:

Consulta vigencia Reglamento Interno Orden, Higiene y Seguridad.

RESUMEN:

Este Servicio debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico en los términos solicitados.

ANTECEDENTES:

- 1) Comunicación telefónica de 03.02.2021, con la empresa.
- 2) Ord. N° 399 de 04.04.2019, de Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Sur.
- 3) Presentación de 20.03.2019, de Sr. Jorge Batarse Saieh, por Transportes Andes Mar Chile Ltda.

SANTIAGO, 08 MAR 2021

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL

**A: SR. JORGE BATARSE SAIEH
TRANSPORTES ANDES MAR CHILE LTDA
LOCARNO N° 0263
LA CISTERNA**

Mediante el documento del antecedente 3), manifiesta diversas inquietudes acerca del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de su empresa. Señala que dicho instrumento jurídico, por un error involuntario, fue presentado ante la Inspección del Trabajo respectiva, en dos oportunidades distintas, a saber, el 11 de octubre de 2013 y 04 de enero de 2019.

Agrega que los referidos cuerpos reglamentarios contendrían algunas estipulaciones contrapuestas, por lo que consulta a esta Dirección, lo siguiente:

- 1.- Cual es el reglamento que se encuentra vigente.
- 2.- Si rigen ambos reglamentos en forma coetánea.
- 3.- Si ambos reglamentos conforman un solo cuerpo normativo.
- 4.- Si el segundo reglamento presentado deroga al primero.
- 5.- Si solo se derogan las normas contrapuestas.
- 6.- Cual es el reglamento que debe entregarse a los nuevos trabajadores de la empresa.

Al respecto cumpla con informar Ud., lo siguiente:

El artículo 153 del Código del Trabajo, dispone, en lo pertinente que:

“Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes 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.”

La misma obligación es reiterada en el inciso primero, número 5, del artículo 154 del citado cuerpo legal, prescribiendo que:

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

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

Por otra parte, cabe tener presente lo dispuesto en el artículo 156 del Código del Trabajo, el cual prescribe:

“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, al delegado del personal y a los Comités Paritarios existentes en la empresa.

“Además, el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga el texto del reglamento interno de la empresa.”

Del análisis armónico de las normas legales transcritas fluye que toda empresa que cuente con 10 o más trabajadores deberá confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad, que contenga a lo menos las disposiciones del artículo 154 del Código del Trabajo y además, las establecidas en el ordenamiento jurídico laboral en materia de higiene y seguridad.

Asimismo, se desprende que, con una antelación de 30 días a su entrada en vigor, los reglamentos referidos o sus modificaciones, deben ponerse en conocimiento de los trabajadores y fijarse en a lo menos dos lugares visibles de la empresa y entregarse copia a las organizaciones sindicales constituidas en la empresa, al delegado del personal y a los Comités Paritarios.

La citada normativa preceptúa que dentro de 5 días de comenzada la vigencia del referido cuerpo reglamentario, debe remitirse copia del mismo al Ministerio de Salud y a esta Dirección; ante las SEREMIAS e Inspecciones del trabajo respectivas, específicamente.

De acuerdo a la jurisprudencia vigente y uniforme de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictámenes N° s 3.199/032, de 18.07.2012 y 1835/20 de 03.05.2013, toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador, que incida en materias de orden, higiene y seguridad, deberá forzosamente contenerse en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa.

Por su parte, cualquier trabajador podrá impugnar las disposiciones que estime ilegales ante la Inspecciones del Trabajo respectivas, oportunidad en la que este Servicio puede pronunciarse acerca del contenido de dicho cuerpo reglamentario, sin perjuicio de las modificaciones que puede exigir a la empresa en razón de la ilegalidad de sus

disposiciones y la incorporación de las normas obligatorias, con arreglo a lo previsto en el artículo 154 del Código del Trabajo.

Cabe señalar, además, que esta Dirección, ha sostenido en forma reiterada y uniforme, mediante dictámenes N°s. 626/13, de 21.01.91 y 3441/138, de 19.06.96, entre otros, que *«corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa, organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno, es absoluta, toda vez que debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con vistas a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad»*. Este Servicio ha sostenido también que en conformidad a lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo, dichas facultades del empleador tienen como límite infranqueable los derechos fundamentales de los trabajadores.


Pues bien, en la especie, Ud. señala en su presentación haber cumplido con todas las formalidades establecidas al efecto, sin perjuicio de ello, manifiesta no poder determinar cuál de los dos instrumentos reglamentarios se encuentra vigente, razón por la cual, el infrascrito, ha estimado pertinente aclarar el procedimiento para la confección del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, con la finalidad de que pueda verificar si dio cumplimiento a cabalidad con las formalidades legales analizadas en el cuerpo del presente informe, ello, sin perjuicio del ejercicio de las facultades fiscalizadoras con que cuenta este Servicio.

De acuerdo a lo anterior, este Servicio debe abstenerse de emitir un pronunciamiento jurídico en los términos solicitados.

Saluda atentamente a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




SEP/MOP
Distribución
-Jurídico
-Partes
-Control