



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e informes en
Derecho
E298254/2024
(1898/2024)

Jurídico

ORDINARIO N°: 357 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina. 29 MAY 2025

MATERIA:

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
Improcedencia de limitar el contenido.

RESUMEN:

- 1) Las disposiciones mínimas que debe contemplar todo reglamento interno no deben entenderse como taxativas, pues tal afirmación atentaría contra la garantía de un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores señalada en el inciso segundo del artículo 153 como un objetivo de su contenido.
- 2) No corresponde que esta Dirección 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.

ANTECEDENTE:

- 1) Instrucciones de 19.05.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Presentación de don [REDACTED] de 21.10.2024, recibida con fecha 12.11.2024.

DE: JEFA DE DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: [REDACTED]
[REDACTED]@mail.com

Mediante documento del antecedente 2), Ud. ha solicitado a este Servicio que se pronuncie sobre el alcance del artículo 153 del Código del Trabajo, en particular si es necesario transcribir textualmente en el reglamento interno de una empresa de seguridad privada aquellas disposiciones legales que no tienen relación directa con las labores de su personal y si es posible realizar solo referencias específicas de estas normas. Al tenor de lo indicado, solicita se aclare el contenido del reglamento

interno respecto de la expresión "en relación a sus labores" contenida en el inciso primero de la referida disposición legal.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 153 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º y 2º 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.

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

De acuerdo con la precitada norma es posible concluir que las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas se encuentran obligadas a mantener un reglamento interno de orden, higiene y seguridad cuando ocupen diez o más trabajadores permanentes. De igual forma, que el reglamento interno debe ser único y regular las relaciones con todos los trabajadores de la empresa, aun cuando éstos se desempeñen en distintas fábricas o secciones de la empresa y éstas se encuentren ubicadas en la misma localidad o en lugares diferentes. Enseguida, la norma fija uno de los objetivos del reglamento interno, cual es, garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.

Al respecto, este Servicio ha indicado mediante Dictamen N°2416/134 de 25.07.2002 que: *"Del texto extraído de la Compilación de Textos Oficiales del Debate Parlamentario de la Ley 19.759, transcrito precedentemente, es posible concluir que la intención del legislador al modificar el inciso 1º del artículo 153 ha sido extender la obligación de mantener un reglamento interno a un número mayor de empresas, incluyendo aquellas que tienen diez o más trabajadores permanentes. El mencionado reglamento debe ser aplicable a todos los trabajadores que presten servicios en las diferentes fábricas o secciones, aunque estén situadas en distintas localidades, no siendo obligatorio para el empleador elaborar un reglamento especial para cada establecimiento, faena o unidad económica que cumpla el número mínimo de trabajadores a que se refiere el artículo 153 del Código del Trabajo. En todo caso, esto no exime al empleador de la obligación de reglamentar los riesgos típicos por faenas, establecimientos o unidades específicas.*

De la conclusión anterior se deriva que, en aquellos casos en que la empresa esté integrada por distintos establecimientos y faenas, bastará con que confeccione un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga:

1.-Disposiciones generales aplicable a todos los trabajadores dependientes y permanentes de la misma, con independencia de cual sea su posición, rango, especialidad, faena, turno, jornada o lugar de trabajo. (Ej. Regulaciones de tránsito

interno, es decir, movimiento de personas y vehículos al interior de la empresa, riesgos eléctricos, orden y aseo, otros).

2.- Riesgos específicos, correspondientes a las diferentes áreas, faenas, procesos, establecimientos o locales. (Ej. Área fundición, molinos, generación de energía, transportadores, ferrocarril, mina, taller mecánico, reglamento de calderas, otros)".

Por su parte, el artículo 154 del Código del Trabajo describe el contenido básico del reglamento interno, al señalar que:

"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 que correspondan a las diversas clases de faenas o actividades, de acuerdo con la edad, sexo, género o ubicación geográfica de los trabajadores y trabajadoras; y las medidas de accesibilidad, realización de ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso hacia los trabajadores o trabajadoras con discapacidad y/o asignatarios de una pensión de invalidez;
- 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 protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán.

En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, 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”.

De dicha normativa legal cabe concluir que el legislador ha establecido una serie de disposiciones mínimas que debe contemplar todo reglamento interno, las que no deben entenderse como taxativas, pues tal afirmación atentaría contra la garantía de un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores señalada en el inciso segundo del artículo 153 como un objetivo de su contenido. En dicho sentido, mediante Ord. N°3049 de 03.06.2016, esta Dirección ha indicado que: *“Del tenor literal de la norma, se advierte que, si bien, se describe detalladamente el contenido del reglamento interno, tales estipulaciones son las mínimas, puesto que el contenido del instrumento debe fundamentalmente adecuarse a los objetivos generales pretendidos. (...) Por lo que, cada organización puede estructurar su sistema de relaciones humanas, en la forma que le parezca más efectiva al cumplimiento de dichos objetivos, circunstancias en las que la intervención de este Servicio, debe circunscribirse a verificar la legalidad de los mecanismos adoptados”.*

De este modo, no corresponde que esta Dirección señale de forma 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 (Aplica Ord. N°1442 de 22.11.2023).

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas precedentemente, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a Ud. que:

1) Las disposiciones mínimas que debe contemplar todo reglamento interno no deben entenderse como taxativas, pues tal afirmación atentaría contra la garantía de un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores señalada en el inciso segundo del artículo 153 como un objetivo de su contenido.

2) No corresponde que esta Dirección 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.

Saluda atentamente a Ud.,

Natalia Pozo Sanhueza
NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)



g.s.
MGC/LEP
Distribución
-Jurídico
-Control
-Partes