

ORD. Nº \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

**MAT.:** Se pronuncia sobre legalidad de modificaciones al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa Compañía Minera Mantos de Oro.

**ANT.:** Presentación de 05.10.95 del Sindicato Cía. Minera Mantos de Oro.

**FUENTES:**

Artículo 19 N°s. 1 y 4 de la Constitución Política de la República.

Artículo 153 del Código del Trabajo.

**CONCORDANCIA:**

Dictamen Ord. Nº 4842/300, de 15.09.93.

---

SANTIAGO, 19 DIC 1995

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SEÑORES  
SINDICATO DE TRABAJADORES CIA. MINERA MANTOS DE ORO

Se ha solicitado a este Departamento, por presentación de 6 de octubre de 1995 del Sindicato de la Compañía Minera Mantos de Oro, resolver acerca de la legalidad de las modificaciones que dicha Compañía pretende introducir a su Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad.

Sobre el particular, cumplo en informar a Ud. lo siguiente:

Las modificaciones al Reglamento señalado y que dan lugar a la impugnación de antecedentes, se refieren a las siguientes materias:

" OBLIGACIONES BASICAS DEL TRABAJO-  
" DOR.

" ARTICULO 20. Serán obligaciones  
" de orden del trabajador las siguientes:

" Número 10. Dice:

" Mostrar el contenido de cualquier  
" paquete que aporte el trabajador, ya sea a la entrada o salida  
" del establecimiento.

" Debe Decir:

" Mostrar el contenido y permitir  
" la revisión de cualquier paquete que porte el trabajador, ya  
" sea a la entrada o salida del establecimiento, si éste fue  
" seleccionado por el mecanismo o procedimiento de revisión,  
" de selección aleatoria sea por mecanismo electrónico o por  
" alguna forma de sorteo, implementado por la Empresa".

" Número 18. Dice:

" Mantener en buenas condiciones y  
" limpio, el casillero que tenga asignado y permitir su revisión  
" cuando la empresa lo requiera.

" Debe Decir:

" Mantener en buenas condiciones y  
" limpio, el casillero, el lockers y el closets asignado y permi-  
" tir su revisión cuando la Empresa lo requiera.

" Respecto de la oportunidad de la  
" revisión, la Empresa cada cierto tiempo y previo sorteo, deter-  
" minará aquellos que se someterán a revisión, ante un ministro  
" de fe, que podrá ser también un dirigente sindical o delegado  
" de personal; la revisión material se hará en el mismo día, en  
" presencia del trabajador.

" ARTICULO 21. Sin perjuicio de lo  
" señalado en los contratos individuales de trabajo, serán prohi-  
" biciones de orden para el trabajador las siguientes:

" Número 2. Dice:

" Presentarse al trabajo bajo los  
" efectos del alcohol, de drogas o estupefacientes, debido a  
" las " condiciones inseguras que se crean.

" Debe Decir:

" Presentarse al trabajo bajo los  
" efectos del alcohol, de drogas o estupefacientes, debido a las  
" condiciones inseguras que se crean.

" Ningún trabajador podrá trabajar  
" si presta síntomas de anormalidad.

" La Compañía, realizará un examen  
" aleatorio a sus trabajadores que se encuentren laborando, sin  
" ningún tipo de exclusión de personas, en el recinto de trabajo  
" de la Compañía, que consiste en la detección del uso y/o la  
" influencia del alcohol o drogas, que alteren o comprometan la  
" aptitud del trabajador

" Numero 7. Dice:

" Introducir bebidas alcohólicas o drogas, alucinógenas a recintos de la Empresa, consumirlas o darlas a consumir en cualquier momento o circunstancia.

" Debe Decir:

" Introducir bebidas alcohólicas o drogas alucinógenas a recintos de la Empresa incluyendo los medios de transporte provistos por ella.

" Y en el caso de las drogas, consumirlas o darlas a consumir en cualquier momento o circunstancia, ya sea Antes, Durante o Después del trabajo, en recintos de la Empresa".

#### OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

" ARTICULO 41º. De las Obligaciones

" Se agrega letra e).:

" e) "Estar en óptimas condiciones físicas y mentales antes y después de comenzar sus labores"

" nes".

" ARTICULO 42º. De las Prohibicio-

" Se agrega letra ñ).:

" ñ) "Trabajar bajo los efectos del alcohol y drogas no prescritas por un médico.

" Ingerir o promover el uso de drogas en recintos de la Empresa".

La determinación de la legalidad de dichas medidas pasa por el análisis de los bienes jurídicos que concurren en esta situación, a saber:

a).- Segun señala su artículo 19 número 1 y 4 respectivamente la Constitución Política de la República asegura a todas las personas " el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona" y " el respecto y protección a la vida privada y publica y a la honra de la persona y de su familia"

b).- El Código del Trabajo señala en su artículo 153 que " las empresas industriales o comerciales " que ocupen normalmente veinticinco o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas " fábricas o secciones, aunque estén situadas 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"

De las disposiciones arriba citadas se sigue la existencia de diversos bienes valiosos para el sistema jurídico, como son, por una parte, las garantías constitucionales en orden al derecho a la integridad síquica y al respeto a la honra y vida privada, y, por otra, el orden y seguridad de la empresa y la facultad del empleador de regular la disciplina dentro de la empresa a través, en el caso de las empresas con más de 25 trabajadores, del Reglamento Interno.

De esta manera la solución al caso planteado debe necesariamente importar la armonización de los bienes jurídicos en juego, manteniendo la debida facultad del empleador de dirigir y disciplinar la actividad laborativa dentro de la empresa, con el respeto a los derechos subjetivos públicos que reconoce la Constitución

En esta línea de argumentación es que este Servicio ha señalado en el dictamen Ord. Nº 4842/300 de 15 de septiembre de 1993 " que resulta lícito que el empleador " plantee medidas de control y revisión pero es necesario que " tales medidas se integren en sistemas que sean compatibles con " el respeto de la honra y dignidad de los trabajadores y en " función de este objetivo se requiere que los sistemas de " prevención sean técnicos y despersonalizados, y que, por ende, " se apliquen mediante mecanismos automáticos y de sorteo, que " eviten que su operación o funcionamiento se produzca frente a " presunciones de actos o conductas ilícitas concretas".

De esta manera, las medidas de control que la ley autoriza, e incluso impone al obligar a ciertos empleadores a dictar un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, deben cumplir con las siguientes condiciones.

a) Las medidas de revisión y control de las personas, de sus efectos privados o de sus casilleros, al importar un límite a la privacidad de las personas, debe necesariamente incorporarse en el texto normativo que la ley establece para el efecto, esto es, el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa, dictado en conformidad a la ley

b) Las medidas de revisión y control deben ser idóneas a los objetivos perseguidos como son el mantenimiento del orden, la higiene y la seguridad de la persona y sus trabajadores, no debiendo importar actos ilegales o arbitrarios por parte del empleador, según lo señala la Constitución en su artículo 20, como por ejemplo la selección discrecional de las personas a revisar o la implementación de medidas extrañas e inconducentes a los objetivos ya señalados.

c) Las medidas, además, no deben tener un carácter prepolicial, investigador o represivo frente a supuestos o presuntos hechos ilícitos dentro de la empresa, sino un carácter puramente preventivo y despersonalizado, siendo requisito "sine qua non" para la legalidad de estas medidas revisión y control, que sean operadas a través de un mecanismo o sistema de selección, cuyas características fundamentales son la universalidad y la despersonalización de las revisiones.

De este modo, el mecanismo de selección de las personas cuyos efectos sean objetos de revisión deberá, para asegurar el rasgo de universalidad, recaer sobre todas las personas de la empresa o una sección de ella, y, además, para garantizar la despersonalización, deberá realizarse en todas y cada una de los trabajadores o en su defecto, establecer un sistema de sorteo que la empresa explicitara directamente en el Reglamento señalado

A la luz de lo expuesto y referido a las disposiciones que la Compañía Mantos de Oro pretende incorporar a su Reglamento Interno cabe señalar que la determinación de su legalidad debe realizarse del análisis separado de cada una de ellas:

x a) La modificación del artículo 20 numero 10 consistente en la obligación del trabajador de mostrar el contenido y permitir la revisión de cualquier paquete o bolso cuando sea seleccionado, a través de una selección aleatoria sea por mecanismo electrónico o por alguna otra forma de sorteo, no se ajusta a derecho porque si bien es idónea para mantener el orden y seguridad de la empresa, no se establece directa y explícitamente cual será el mecanismo de selección y de que modo se garantizará su carácter despersonalizado, no bastando para ello la simple mención en el Reglamento de que será un mecanismo aleatorio que implementara la empresa.

b) La modificación del número 18 del artículo 20 en orden a permitir la revisión de casilleros y lockers cuando la Empresa lo requiera, - cada cierto tiempo y previo sorteo -, y ante un ministro de fe, no se ajusta a derecho porque si bien es una medida idónea para mantener el orden y la seguridad de la empresa, no se especifica cual será el mecanismo de selección y si se garantizará la despersonalización de la misma, no bastando la mención de un mecanismo de sorteo sin especificarse sus características.

c) La modificación del artículo 21 número 2 en orden a realizar un examen aleatorio a sus trabajadores que se encuentran laborando, sin ningún tipo de exclusión de personas, en el recinto de la Compañía para detectar el uso y/o influencia del alcohol o drogas que comprometan o alteren la aptitud del trabajador, no se ajusta a derecho porque, al igual que en los casos anteriores, no se explicita y determina el mecanismo de selección a ser utilizado, no bastando para garantizar la universalidad y despersonalización del mismo, la sola mención de un "examen aleatorio" en la modificación señalada.

d) La modificación del artículo 21 número 7 en orden a prohibir la introducción de bebidas alcohólicas o drogas alucinógenas a recintos de la Empresa, incluyendo los medios de transporte provistos por ella, y en el caso de las drogas, consumirlas o darlas a consumir en cualquier momento o circunstancia, ya sea antes, durante o después del trabajo, en recintos de la empresa, se ajusta a derecho en cuanto consisten en una legítima prohibición que el empleador, en el ejercicio de su poder disciplinario, puede adoptar para proteger la seguridad y salubridad en la empresa, más aún cuando su validez espacial se circunscribe al recinto de la empresa o a los medios de transporte provistos por ella.

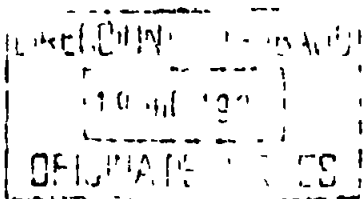
e) Por último, las modificaciones a los artículos 41 y 42 del Capítulo I de "las obligaciones y prohibiciones" en el sentido de agregar como obligaciones del trabajador, respectivamente, las siguientes: "estar en óptimas condiciones físicas y mentales antes y después de comenzar sus labores" y "trabajar bajo los efectos del alcohol y drogas no prescritas por un médico, ingerir o promover el uso de drogas en recintos de la Empresa" se ajustan a derecho en cuanto se trata de medidas destinadas a mantener la seguridad y salubridad de la empresa, no importando infracción a bienes jurídicos alguno de los trabajadores, más aún dichas obligaciones y prohibiciones derivan directamente del contrato de trabajo, no siendo necesaria su mención en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad

De este modo, cabe concluir, que las medidas que la Empresa Compañía Mantos de Oro pretende introducir al Reglamento Interno de Higiene y Seguridad referida a los artículos 20 número 10 y 18, artículo 21 número 2 no se ajustan a derecho porque sin cuestionar su idoneidad para lograr los objetivos propuestos, no señalan explícita y directamente el mecanismo de selección de las revisiones para garantizar la universalidad y despersonalización de las mismas

Respecto al resto de las modificaciones al señalado Reglamento, esto es, la referida al artículo 21 número 7 y a los artículos 41 y 42, cabe señalar que se ajustan a derecho, en cuando son legítimas manifestaciones del poder de dirección y disciplina de que se encuentra dotado el empleador, no existiendo, en consecuencia, impedimento legal alguno para su incorporación al referido Reglamento.

En consecuencia, de acuerdo con las consideraciones de hecho y de derecho realizadas, se declara no ajustadas a derecho las modificaciones al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de los artículos 20 número 10 y 18, Compañía Mantos de Oro a sus trabajadores con fecha 25 de septiembre de 1995.

Saluda a Ud.,



*Maria Ester Ferres Nazarala*  
**MARIA ESTER FERES NAZARALA**  
**ABOGADO**  
**DIRECTOR DEL TRABAJO**

*A/*  
**JLU/mvb**

**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Depto. D.T.
- Sub-Director
- U. Asistencia Técnica.
- XIII<sup>a</sup> Regionales.