



K 251 (61)/ 2015

**6287**

ORD. N°: \_\_\_\_\_

**MAT.:** Atiende presentación que indica.

**ANT.:** 1. Instrucciones de 28.10.2015 y 25.09.2015, de Jefe Departamento Jurídico.  
2.- Ord. N° 972, de Inspector Comunal del Trabajo Santiago Poniente (S), recibido el 27.07.2015.  
3.- Ord. N° 842, de Inspector Comunal del Trabajo Santiago Poniente (S), recibido el 14.07.2015.  
4.- Ord. N° 3053, de 18.06.2015, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S)  
5.-Ord. N° 2091, de 28.04.2015, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S)  
6.-Respuesta a traslado de empresa Tur Bus Ltda., de 05.03.2015.  
7.-Ord. N° 561, de 03.02.2015 de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.(S)  
8.-Presentación de 09.01.2015, de Sindicato Nacional de Empresa Tur-Bus de Trabajadores del Transporte de Pasajeros Interurbano Luis Ortiz Mendoza.

*Jurídico*

**SANTIAGO,**

**30 NOV 2015**

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**A : SRES. SINDICATO NACIONAL DE EMPRESA TUR-BUS DE TRABAJADORES DEL TRANSPORTE DE PASAJEROS INTERURBANO LUIS ORTIZ MENDOZA.  
RUIZ TAGLE N° 106, PISO 2  
SANTIAGO**

Mediante Ord. de antecedente 8) se solicitó un pronunciamiento de esta Dirección, respecto a las siguientes materias:

1.- Procedencia jurídica de que la empresa exija al personal de conductores de la misma, la realización de labores que no están establecidas en los respectivos contratos individuales de trabajo.

2.-Procedencia jurídica que la empresa exija a los mismos trabajadores someterse a exámenes de alcotest, teniendo presente que los mismos

serían realizados por personas que no tienen la idoneidad para ello y mediante instrumentos cuyo estado desconocen.

3.-Obligatoriedad que asistiría a dicho personal, de efectuar detenciones en la ruta, con fines distintos a los de tomar o dejar pasajeros.

4.-Si los inspectores de ruta de la empresa están facultados para requerir las tarjetas de control del personal por quien se consulta.

5.- Obligatoriedad de contemplar en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, los procedimientos de reclamo por denuncias de acoso sexual y por infracción al artículo 62 bis del Código del Trabajo.

Cabe señalar, en forma previa, que con el fin de contar con los antecedentes necesarios para emitir el pronunciamiento requerido se dio traslado a la empresa de Transportes Tur Bus Ltda. para que expresara sus puntos de vista respecto a las materias en que incide la presentación en análisis, como asimismo, se solicitó una fiscalización a la señalada empresa, la que fue llevada a efecto por la fiscalizadora dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Poniente, Sra. Carla Andrea Torres Muñoz.

Dicho lo anterior, se procederá a dar respuesta a las consultas planteadas por esa organización sindical, en el mismo orden en que han sido formuladas.

1.-En lo que respecta a la primera de ellas, vale decir, la procedencia jurídica de que el empleador exija la realización de tareas o labores no especificadas en el contrato, tales como revisar y cortar boletos, la empresa denunciada expresa que ello no es efectivo, toda vez que si bien es cierto que en los respectivos contratos individuales se consigna como función específica de dichos dependientes, la de chofer, no lo es menos, que en el reglamento interno vigente, documento que forma parte integrante de aquellos, se establece como obligación de tales trabajadores, la de cumplir aquellas relativas a corte y revisión de boletos y otras similares, tratándose de recorridos cortos en que no van acompañados de un asistente o auxiliar de buses.

Agrega que por la realización de tales labores perciben una remuneración denominada "comisión sin asistente".

Precisado lo anterior, cabe señalar que el artículo 10 del Código del Trabajo, en su numeral 3, dispone:

*"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:*

*3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias."*

De la norma legal antes transcrita se infiere que el contrato de trabajo, entre otras menciones obligatorias, debe establecer la naturaleza de los servicios prestados, así como el lugar o ciudad en que hayan de ejecutarse, permitiendo acordar dos o más funciones específicas, las cuales podrán ser alternativas o complementarias.

Al respecto, cabe señalar que la reiterada y uniforme doctrina de esta Dirección contenida, entre otros, en dictamen N°2790/133, de 05.05.95., ha sostenido, respecto de la primera parte de la norma en análisis, que la determinación de los servicios debe ser entendida en el sentido de establecer o consignar en forma clara y precisa el trabajo específico para el cual ha sido contratado el dependiente.

De acuerdo a la misma jurisprudencia, el legislador exige conocer con exactitud y sin lugar a dudas la labor o servicio que el dependiente se obliga a ejecutar para el respectivo empleador, sin que ello importe pormenorizar todas las tareas que involucran los servicios contratados, puesto que, de acuerdo con el artículo 1546 del Código Civil, todo contrato debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente obliga no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación o que por la ley o la costumbre le pertenecen.

Al respecto, cabe señalar que en dictamen N°2855/161 de 30.08.2002, entre otros, este Servicio precisó el sentido y alcance de las expresiones "específicas", "alternativas" y "complementarias" utilizadas por el legislador en el referido precepto legal, señalando que:(...)"*por la expresión "funciones específicas" debe entenderse aquellas que son propias del trabajo para el cual fue contratado el dependiente y que las caracteriza y distingue de otras labores. Por su parte, por "funciones alternativas" deberá entenderse que son dos o más funciones específicas convenidas, las cuales pueden realizarse primero unas y luego otras, repitiéndolas sucesivamente. Finalmente, las "funciones complementarias" serán aquellas que estando expresamente convenidas sirven para completar o perfeccionar la o las funciones específicas encomendadas"*.

De esta suerte, este Servicio dentro del ámbito de sus facultades, pronunciándose sobre estipulaciones referidas a las labores señaladas en los contratos de trabajo, ha sostenido que no se ajustan a derecho cláusulas genéricas o amplias que podrían dejar al arbitrio del empleador las labores a desarrollar, o bien, que señalen funciones indeterminadas o cualquiera otra que no otorgue certeza al dependiente de las tareas específicas que se obliga a realizar para obtener el pago de su remuneración.

Ahora bien, en relación a la materia en comento, el informe de fiscalización emitido por la fiscalizadora actuante señala que en entrevista sostenida con los directores sindicales presentes, éstos manifestaron que el problema surge específicamente en los viajes que realizan los conductores sin la colaboración de asistentes o auxiliares de bus, por cuanto en tal caso deben asumir labores adicionales a las labores de conducción que les corresponde normalmente.

Al respecto, la fiscalizadora actuante manifiesta que los trayectos que hacen tales trabajadores, sin contar con servicio de personal asistente, son tramos cortos de menos de cinco horas de conducción, preferentemente a la V Región de Valparaíso y a la ciudad de Rancagua y que efectivamente en tales casos la labor de los conductores se amplía, toda vez que deben cumplir otras labores que están claramente establecidas en el reglamento interno. Agrega que revisados algunos contratos de trabajo de dicho personal se pudo constatar que todos ellos tienen incorporado un anexo del siguiente tenor: "*que para efectos de aquellos servicios de transporte de pasajeros que le*

*corresponda desarrollar al trabajador, en su calidad de conductor, sin la presencia de un asistente o auxiliar de bus, dichas labores adicionales ocasionales durante el trayecto le serán compensadas mediante un bono Sin asistente, que figurará como tal en la respectiva liquidación de remuneraciones.”*

En el mismo anexo se deja establecido que la empresa dispondrá de personal de su dependencia o de terceros para realizar en garajes, terminales y andenes las tareas de estiba y desestiba del equipaje, así como también, el aseo en el interior del bus.

En el mencionado informe inspectivo se indica además, que el artículo 106 del reglamento interno vigente, referido a los viajes que se realizan sin colaboración de un asistente o auxiliar, se establece expresamente que en tal caso: *“el conductor deberá cumplir con las obligaciones que este reglamento señala para ellos, además de las impartidas por su jefatura directa, procurando no afectar las labores de conducción”*.

Analizada la situación consultada a la luz de la norma legal precedentemente transcrita y de la doctrina institucional vigente, preciso es convenir que la asignación de las labores adicionales por parte del empleador y que derivan en la denuncia efectuada por esa organización, no proviene de una decisión arbitraria de aquel, sino que de un acuerdo entre las partes, las que incluso pactaron una remuneración especial por su realización. Se suma a ello, que las aludidas labores son conocidas por los trabajadores y no implican por tanto una vulneración al principio de certeza que pretende resguardar la normativa legal prevista en el artículo 10 del Código del Trabajo, específicamente en su numeral 3, antes transcrito y comentado.

Por otra parte, y según fluye de los antecedentes tenidos a la vista las labores de que se trata son ocasionales por cuanto deben ejecutarse sólo en viajes cortos que se realizan sin presencia de personal auxiliar y se relacionan con la actividad que desempeñan los trabajadores.

Desde esta perspectiva y teniendo presente lo informado por la fiscalizadora actuante, resulta factible convenir que la realización por parte de los conductores de las labores antes descritas en las condiciones y oportunidades señaladas, no implica una vulneración de la normativa vigente, específicamente, la prevista en el artículo 10, numeral 3, del Código del trabajo.

2.- En cuanto a la segunda consulta formulada la cual se refiere a la obligatoriedad que asistiría al personal que nos ocupa a realizarse exámenes de alcotest, teniendo presente las circunstancias que indican, cabe señalar que en respuesta al traslado conferido la empresa señala que la realización de tales controles obedece a razones de seguridad atendida la naturaleza de los servicios prestados por la empresa – transporte de pasajeros-, haciendo presente que todo el procedimiento para llevar a cabo este control está descrito en el artículo 139 y siguientes del reglamento interno vigente, normativa a la cual esa empresa daría estricto cumplimiento,

A su vez, el informe inspectivo anteriormente señalado manifiesta en primer término que según lo declarado por la empleadora, tales pruebas se aplican en forma aleatoria a todo el personal a bordo de un bus determinado, al inicio de la jornada o en las paradas intermedias y que las mismas

están a cargo de un fiscalizador del departamento de seguridad operacional de la empresa o de un funcionario previamente designado por ésta.

La fiscalizadora actuante agrega que efectivamente en el reglamento interno se detalla el procedimiento aplicable para tal efecto. Respecto al recinto en que se efectuará dicho examen se señala que éste se hará en lugares o dependencias de la empresa, entendiendo por tales, entre otros, buses, oficinas, terminales.

En cuanto a la oportunidad, se indica que se tomará al inicio de la jornada de trabajo, antes del inicio del servicio o bien, durante la ejecución del mismo, en cualquier parada intermedia donde la empresa tenga detención o paradero establecido. En el mencionado informe se agrega que se utiliza un elemento de medición que funciona por expiración del aliento en un cono o boquilla desechable conectado a un microcomputador con impresora que entrega el resultado. El instrumento debe contener los respectivos certificados y *"encontrarse calibrado dentro de una vigencia de seis meses"*. La certificación y calibración del instrumento la hace la empresa Tecnodata.

Ahora bien, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictamen N° 287/14, de 11.01.96, cuya copia se adjunta sobre la base del análisis de la normativa legal y constitucional que allí se señala ha sostenido que *la medida de control consistente en alcotest "sólo se ajustará a derecho cuando se establece, atendido el número de trabajadores de la empresa, en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, debiendo señalarse el mecanismo de selección y las garantías de éste para no vulnerar ni debilitar la protección a las garantías constitucionales de los trabajadores revisados.*

Por su parte, el dictamen N° 3031/046, de 12.07.2010, enfatiza que toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador, que diga relación con materias de orden, higiene y seguridad, deberá forzosamente contenerse en el Reglamento Interno, como también, que toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador relacionada con las mencionadas materias, *"tendrá como límite temporal y territorial, las labores, permanencia y vida de los trabajadores en las dependencias de la empresa"*.

Conforme al mismo dictamen, las medidas de control que en la práctica se adopten 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.

El mencionado pronunciamiento jurídico precisa además, que la exigencia en orden *"a que todas las obligaciones y prohibiciones dispuestas por el empleador y, en general, toda medida de control sólo puedan efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral, quiere significar que **la limitación de los derechos constitucionales de los trabajadores no podrá verificarse a discreción de los empleadores, sino en la medida que sea idónea y armónica con la naturaleza de la relación laboral específica de que se trate**", agregando que este Servicio ha aceptado como criterio para resolver las colisiones que puedan producirse entre las facultades de todo empleador (derivadas de su derecho constitucional de propiedad y a*

desarrollar cualquier actividad económica) y los derechos constitucionales de los trabajadores- en aquellos casos en que no se hubiere resuelto por el legislador – “el denominado **principio de proporcionalidad**, por medio del cual se produce un examen de admisibilidad o ponderación de la restricción que se pretende adoptar basado en la valoración del medio empleado (constricción del derecho fundamental) y el fin deseado (ejercicio del derecho fundamental). Tal principio de proporcionalidad admite una subdivisión en tres sub principios, a saber: a) **El principio de adecuación o idoneidad**, según el cual, el medio empleado debe resultar apto o idóneo para la consecución del fin propuesto, resultando inadecuada, en consecuencia, la limitación de un derecho fundamental, cuando ella no sirva para proteger la garantía constitucional en conflicto; b) **El principio de necesidad**, según el cual la medida limitativa debe ser la única capaz de obtener el fin perseguido, de forma tal que no exista otra forma de alcanzar dicho objetivo sin restringir el derecho o que fuese menos gravosa, y, c) **El principio de proporcionalidad en sentido estricto**, lo que supondrá analizar si la limitación del derecho fundamental resulta razonable en relación con la importancia del derecho de que se trata de proteger con la restricción.

Y agrega, “Que, por lo ya señalado, para el caso específico que se determinare en base al principio de proporcionalidad la procedencia de la restricción de uno o más derechos fundamentales del trabajador a través de las normas del Reglamento Interno, deberá el empleador garantizar que en la aplicación práctica de la restricción a la que se encuentra autorizado, aquélla sea general e impersonal, debiendo respetar en todo caso la dignidad del trabajador.”

Conforme a lo señalado por la misma jurisprudencia “frente a las facultades de control y revisión que el empleador ejerce sobre los trabajadores y sus efectos personales, debe cumplirse con los requisitos que el legislador ordena (generalidad e imparcialidad de la medida) y de los que emanan de la doctrina administrativa (la publicidad de las medidas de control, entre ellas), y, por último, deberá responder asertivamente a las tres reglas o juicios que emanan del principio de proporcionalidad, ya referidos, consignándose que la falta de fundamentación de la actuación del empleador que lesiona uno o más derechos fundamentales o su desproporción, serán señal inequívoca de lesión de derecho fundamental, con las consecuencias que ello conllevará en materia de tutela de tal derecho”

Sobre dicha base sostiene que ya no bastará “con la generalidad o aleatoriedad de la medida de control como único resguardo de cara a una lesión a un derecho constitucional de los trabajadores, sino que el punto de partida habrá de estar en el juicio de proporcionalidad, pues será éste el que razonablemente permitirá fundar el límite a uno o más derechos constitucionales de los trabajadores y, puestos a materializar tal control por parte del empleador, habrá de respetar en su aplicación, la generalidad e impersonalidad de la medida respecto de aquel o aquellos trabajadores alcanzados por la medida.

Ahora bien, los antecedentes recabados por la fiscalizadora actuante y consignados en el informe correspondiente, permiten establecer que, en la especie, la medida en comento cumpliría con los requisitos que la doctrina institucional precitada exige para su implementación, no planteando observaciones o reparos al respecto.

De este modo, forzoso es concluir, en opinión de este Servicio, que la medida adoptada por la empresa en orden a realizar el examen en análisis al personal de que se trata resulta jurídicamente procedente, máxime si se considera que la actividad comercial que realiza la empresa cual es, como ya se dijera, transporte de pasajeros, amerita su adopción para garantizar un adecuado servicio y cumplir con las medidas de seguridad que contempla el ordenamiento jurídico vigente.

3.- En lo que respecta a la consulta signada con este número, vale decir, la obligatoriedad que asistiría a dicho personal de efectuar detenciones en la ruta con fines distintos a los de tomar o dejar pasajeros, la empresa denunciada en su respuesta al traslado conferido expresa que tales detenciones tienen por objeto permitir a los inspectores de ruta realizar la labor de verificación del cobro de pasajes, conteo de pasajeros y otros, y se efectúan en paraderos habilitados por la autoridad vial, no extendiéndose más del tiempo necesario para desarrollar tal tarea. Agrega que esta fiscalización no tiene por objeto "perseguir" a los trabajadores, sino que únicamente desarrollar labores de fiscalización las que no sólo se circunscriben al aspecto comercial del servicio (recaudación de pasajes, por ejemplo) sino además a los relativos al cumplimiento de las normas de higiene y seguridad. Aclara que tal obligación se encuentra consignada en el artículo 163 N° 23 del reglamento interno de la empresa.

Sobre el particular, el informe inspectivo antes referido expresa que las detenciones en ruta están consignadas como obligación en el reglamento de la empresa y que el propósito de las mismas es el que se indica en el párrafo precedente, agregando que ellas se realizan en lugares debidamente habilitados y adoptando las medidas de seguridad necesarias- carpa reflectante-

Teniendo presente lo expuesto, preciso es convenir que las detenciones en la ruta por cuya procedencia se consulta, no contravendrían la normativa vigente.

4.- En lo que dice relación con la consulta referida a si los inspectores de ruta de la empresa estarían facultados para requerir al personal de conductores y auxiliares, la tarjeta personal de marcaciones atendido su carácter intransferible, la empresa manifiesta primeramente que el sistema de control existente es el establecido en la Resolución N° 1081, de 22.09.2005, del Director del Trabajo, el cual funciona sobre la base de dos dispositivos consistentes en un instrumento de registro instalado a bordo de los vehículos y en una "tarjeta inteligente" que servirá de identificación del trabajador y de bitácora automatizada de sus tiempos de conducción y descanso.

Agrega que el hecho de que dicha tarjeta sea personal e intransferible, no obsta a que los inspectores de ruta de la empresa puedan requerir a los trabajadores – conductores o asistentes- ya sea en ruta o terminales, que le faciliten la referida tarjeta, para obtener del dispositivo instalado a bordo los reportes que la aludida Resolución exige y que permiten verificar, entre otros aspectos, la correcta marcación de los eventos que la misma contempla, el respeto a los tiempos máximos de conducción, etc. Añade que tal obligación se encuentra contemplada en el reglamento interno, por lo que los trabajadores se encontrarían obligados a acatar tal medida que por lo demás estaría establecida en aras de la seguridad del servicio, tanto en beneficio de los pasajeros, como de la tripulación y de los demás usuarios de las rutas.

Al respecto, la fiscalizadora actuante manifiesta que efectivamente los inspectores de ruta solicitan a la tripulación las tarjetas de que se trata, puntualizando que ello se hace para verificar la jornada y el cumplimiento de la Resolución N° 1081 de esta Repartición, controlando los informes que el sistema arroja. Señala que la oposición de los trabajadores a tal medida se basa principalmente en que, en su opinión, los inspectores de ruta no poseerían los conocimientos necesarios para manipular el sistema y que en muchos casos les hacen "cierre de jornada" por lo que pueden ser amonestados. Consigna además en su informe, que los trabajadores que se niegan a entregar sus tarjetas son amonestados por la empresa por "no cumplir con una de las obligaciones establecidas en el reglamento interno" y no acatar las instrucciones de un "superior jerárquico" que cumple un rol fiscalizador.

Ahora bien, el artículo 106 del reglamento en referencia, referido a las obligaciones especiales de los conductores de buses, en su número dos establece que constituye una de éstas, la de considerar a los fiscalizadores de la empresa como un superior jerárquico *"debiendo sujetarse solícitamente y con buena disposición a los controles y revisiones que les efectúen dentro de su jornada o en instalaciones de la Empresa"*. Por su parte, el número 23 del mismo artículo, contempla la obligación de los conductores de detenerse, entre otras circunstancias, cuando enfrenten la señal de un Inspector de Ruta o Fiscalizador, sea de la Empresa o de un ente fiscalizador externo, y darle las facilidades *"para subir al bus, revisar o supervisar cualquier proceso de trabajo dentro de la máquina, tales como control de la jornada de trabajo y los descansos venta y control de pasajes.... considerando siempre al Inspector o Fiscalizador como un superior jerárquico."* Similar obligación rige para los asistentes, según lo establecido en el numeral 16 del artículo 107 del citado Reglamento.

A su vez, el N° 53 del artículo 106 de dicho documento, obliga a los conductores a entregar el o los reportes solicitados por las autoridades del Trabajo, inspectores de ruta o Carabineros.

Como es dable apreciar la empresa cuenta con una dotación de inspectores de ruta o fiscalizadores a quienes ha encomendado, entre otras funciones, la de efectuar el control de la jornada de trabajo y de los descansos del personal a bordo de los buses, señalando que para tales efectos éstos deben ser considerados como superiores jerárquicos de aquellos.

De los antecedentes aportados, en especial, del informe evacuado por la fiscalizadora actuante, se desprende que para llevar a cabo dicho cometido necesariamente deben requerir a los afectados la tarjeta personal que contempla el sistema, a fin de efectuar los respectivos controles, situación que en opinión de los requirentes, vulneraría el carácter personal e intransferible de dichos documentos.

Sobre el particular, cabe señalar que en opinión de este Servicio, el requerimiento efectuado al efecto por los inspectores de ruta de la empresa, no importa una alteración de tales características, toda vez que ello solo obedece a la necesidad de efectuar los referidos controles, lo cual, evidentemente, no implica conferir a aquellos la titularidad de dicho documento, el que sigue siendo de uso exclusivo del trabajador a quien le fue otorgada.

De esta suerte, el carácter personal e intransferible del documento en comento tiene por objeto, a juicio del infrascrito, impedir su uso

por parte de un trabajador distinto a aquél, circunstancia que no ocurre en la situación en análisis.

En relación con la denuncia referida específicamente a la inexistencia de un procedimiento de reclamo respecto de las sanciones aplicadas, particularmente, las amonestaciones de que son objeto los trabajadores, la empresa manifiesta que ello no es efectivo, por cuanto el reglamento interno sí contempla un procedimiento de reclamación al efecto.

Por su parte, la fiscalizadora actuante manifiesta que en este último documento se contempla un procedimiento de reclamo de las sanciones aplicadas por el empleador, entre las cuales, figuran la amonestación y multa de un 10 % a un 25% de la remuneración diaria del trabajador. Cabe hacer presente que tal procedimiento está descrito en el artículo 134 del reglamento interno vigente.

5.- Finalmente y en cuanto a la última consulta formulada, referida a la no incorporación en el reglamento interno de la empresa el procedimiento, medidas de resguardo y sanciones en caso de denuncia por acoso sexual y el procedimiento de reclamo por infracción al artículo 62 bis del Código del Trabajo, leyes 20.005 y 20.348, respectivamente, cabe precisar que el artículo 154 del mismo Código, que establece las disposiciones que debe contener el reglamento interno, en su N° 12, agregado por la ley N° 20.005, dispone:

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

*"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 por 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."*

Como es dable apreciar, la normativa antes transcrita establece la obligación del empleador de incorporar en el reglamento interno de orden higiene y seguridad, disposiciones que garanticen un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores, como también, las normas de procedimiento a que deberán someterse las denuncias por acoso sexual que eventualmente pudieren formularse y las medidas de resguardo y sanciones correspondientes.

Al respecto, la doctrina institucional contenida, entre otros, en Ord. N°3127/86 de 21.07.2005, ha establecido que no se ve impedimento legal alguno para que las nuevas disposiciones que, conforme a las modificaciones introducidas al Código del Trabajo por la ley N° 20.005, debe contener el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, se inserten en éste a través de un documento modificatorio de dicho instrumento, cumpliendo las medidas de publicidad correspondientes y haciendo entrega de copia del mismo a los trabajadores, como también, al delegado de personal y demás entidades a que se refiere el inciso 1° del artículo 156, ya citado, si correspondiere, no siendo necesario en tal caso, elaborar un nuevo reglamento interno.

Respecto a la obligatoriedad de incorporar a dicho documento un procedimiento de reclamo por infracción a las normas previstas en el artículo 62 bis del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 20.348, publicada en el Diario Oficial de 19.06.2009, que Resguarda el Derecho a la Igualdad en las Remuneraciones, cabe señalar que el artículo 154 de dicho cuerpo legal en su numeral 13, párrafo primero, establece:

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

*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.*

En relación con lo anterior, cabe hacer presente que mediante dictamen N° 1178/ 018, de 10.03.2010, esta Dirección fijó el sentido y alcance del artículo 62 bis del Código del Trabajo precisando entre otros aspectos, que el objetivo o finalidad de dicha normativa es eliminar situaciones de discriminación que puedan afectar a las mujeres en el ámbito remuneratorio, en razón de género, como también, que la misma sólo está referida a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres y no comprende tal igualdad entre personas del mismo sexo.

De esta suerte y conforme a todo lo expuesto, es posible concluir que los empleadores afectos a la obligación de confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad en los términos del artículo 154 del Código del Trabajo, deberán incorporar a tales instrumentos los procedimientos aplicables en caso de denuncias de acoso sexual y el de reclamos por infracción al artículo 62 bis del Código del Trabajo.

Ahora bien, en la especie, del texto del reglamento interno de la empresa Tus Bus Ltda. aparece que en él se contempla el segundo de los procedimientos anotados, vale decir, el que corresponde aplicar en caso de reclamos por vulneración del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres- artículos 168 y siguientes-, pero no así el relativo a las denuncias por acoso sexual. Por tal razón se ha procedido a oficiar a la Inspección del Trabajo de Santiago Poniente con el objeto de que se proceda a arbitrar las medidas tendientes a regularizar tal situación.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

1.- La obligación impuesta a los choferes de la empresa de transporte rural Tur Bus Ltda. que importa la realización de labores distintas a las de conducción, en la situación descrita en el cuerpo del presente informe, no importan una vulneración de la normativa prevista en el artículo 10, N° 3 del Código del Trabajo.

2.- Resulta jurídicamente procedente que la misma empresa exija al personal que labora a bordo de buses, realizarse exámenes de alcotest teniendo presente la actividad que realizan y que dicha medida está

expresamente regulada en el reglamento interno vigente y se aviene con la doctrina institucional vigente.

3.- y 4.- La exigencia impuesta a los conductores de dicha empresa, en orden a efectuar detenciones en la ruta con la finalidad de cumplir con el procedimiento de fiscalización que lleva a cabo su personal de inspectores, en las condiciones indicadas en el reglamento interno y en lugares habilitados para ello, no contraviene la normativa legal vigente. Igualmente no contraviene tal normativa, el hecho que dichos inspectores soliciten las tarjetas de registro correspondientes al personal a bordo, con la sola finalidad de realizar los controles propios de su función y en la medida que ello no importe alteración o vulneración del respectivo sistema.

5.- Las empresas afectas a la obligación de confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad, deben incorporar a tales documentos los procedimientos aplicables en caso de denuncia por acoso sexual y los reclamos por incumplimiento del principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que consagra el artículo 62 bis del Código del Trabajo.

Saluda a Uds.



**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



*sw*  
**KBP/SMS/sms**  
**Distribución:**

- Jurídico, Partes, Control