

**DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E  
INFORMES EN DERECHO  
K 14710 (2594) 2014**

JURÍDICO

**3049**

**ORD.:** \_\_\_\_\_/  
**MAT.:** Atiende consulta referida a las cláusulas del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.  
**ANT.:** 1) Instrucciones de 12.05.2016, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho  
2) Pase N° 2233 de 23.12.2014, de Jefe de Gabinete Director del Trabajo  
3) Ordinario N° 2653 de 17.12.2014, de doña Daisy Alveal Arriagada, Inspectora Provincial del Trabajo Valparaíso  
4) Presentación de 10.12.2014, de don Carlos Rojo Leyton.

**SANTIAGO,**

**3 JUN 2016**

**DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**  
**A : CARLOS ROJO LEYTON**  
**crojol@gmail.com**

Mediante presentación del antecedente 4), ha solicitado un pronunciamiento jurídico respecto a cuales serían las materias que debe comprender el reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad, atendidas las reformas legales recientes que inciden en el contenido de ese instrumento.

Al respecto cabe considerar que el artículo 153 del Código del Trabajo, en sus inciso 1° y 2° ordena:

*“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 norma precedentemente transcrita 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. Señala, asimismo, que el reglamento interno debe ser único y regular las relaciones con todos los trabajadores de la empresa, aún 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.

Seguidamente la norma, fija uno de los objetivos del reglamento interno, cual es, garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.

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 pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores, y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado;
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 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 sobre 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, 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".

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.

A modo de ejemplo, el numeral 9 del artículo 154, señala de manera amplia la obligación de reglamentar respecto a las condiciones y conductas de higiene y seguridad en el trabajo, por lo que solo en lo que respecta a este materia, resultarían aplicables diversos cuerpos legislativos, entre los que a modo de ejemplo, se pueden citar:

1.- Ley N° 16.744, de 01.02.1968, establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Complementada por:

- a) Decreto Supremo N° 40, de 07.03.1969, Aprueba reglamento sobre prevención de riesgos profesionales.
- b) Decreto Supremo N° 54, de 11.03.1969, Aprueba Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.
- c) Decreto Supremo 109, de 07.06.1968, Aprueba reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de acuerdo con lo dispuesto en la ley N° 16.744, de 01 de febrero de 1968, que estableció el seguro social contra los riesgos por estos accidentes y enfermedades.
- d) Decreto Supremo N° 101, de 29.04.1968, aprueba reglamento para la aplicación de la ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- e) Decreto Supremo N° 67, aprueba reglamento para aplicación de artículos 15 y 16 de ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada.
- f) Decreto Supremo N° 73, de 07.03.2006, introduce modificaciones en el reglamento para la aplicación de la ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, contenido en el Decreto Supremo N° 101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y en el reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes y enfermedades profesionales, contenido en el Decreto Supremo N° 109, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- g) Decreto Supremo N° 76, de 18.01.1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, aprueba reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la ley N° 16.744, sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que indica.
- h) Circular N° 2345, de 10.01.1997, de la Superintendencia de Seguridad Social, imparte instrucciones respecto de las obligaciones impuestas a las empresas por los incisos cuarto y quinto del artículo 76 de la ley N° 16.744, en virtud de lo establecido en la ley N° 20.123.
- 2.- Ley N° 20.296, de 23.10.2008, del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, establece disposiciones para la instalación, mantención e inspección periódica de los ascensores y otras instalaciones similares.
- 3.- Ley N° 20.308, de 27.12.2008, del Ministerio de Agricultura, sobre protección a los trabajadores en el uso de productos fitosanitarios.
- 4.- Ley 20.001, de 05.02.2005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, regula el peso máximo de carga humana.
- Decreto Supremo N° 63, de 12.09.2005, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, aprueba reglamento para la aplicación de la ley N° 20.001, que regula el peso máximo de carga humana.
- 5.- Decreto ley N° 132, de 07.02.2004, del Ministerio de Minería, aprueba reglamento de seguridad minera.
- 6.- Decreto Supremo N° 73, de 25.03.1992, del Ministerio de Defensa Nacional, reglamento especial de explosivos para las faenas mineras.
- 7.- Decreto Supremo N° 594, aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. Modificado por el D.S. N° 201, de 27.04.2001, del Ministerio de Salud, publicado en el Diario Oficial el 05.07.2001 y por el D.S. N° 57, de 28.02.2003, del Ministerio de Salud, publicado en el Diario Oficial el 07.11.2003.
- 8.- Decreto N° 50, de 11.09.2007, del Ministerio del Trabajo, aprueba reglamento para la aplicación del artículo 13 del Código del Trabajo.
- 9.- Decreto Supremo N° 20, de 16.06.2001, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece reglamento sobre normas de seguridad para el transporte privado de los trabajadores agrícola de temporada.
- 10.- Decreto Supremo N° 369, de 06.08.1996, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, reglamenta normas sobre extintores portátiles.

11.- Decreto Supremo N° 752, de 10.11.1982, del Ministerio de Defensa Nacional, aprueba reglamento de buceo para buzos profesionales y deroga el reglamento de buceo para buzos profesionales y deportivos particulares, aprobado por D.S. N° 302, de 02.04.1966.

12.- Decreto Supremo N° 173, de 20.10.1982, del Ministerio de Salud, reglamenta autorización de laboratorios que certifiquen la calidad de elementos de protección personal contra riesgos ocupacionales.

13.- Resolución Exenta N° 1031, de 10.06.2009, del Ministerio de Salud, aprueba guía que contiene recomendaciones para la selección, uso, mantención, limpieza, almacenamiento y control para trabajos con riesgos de caída.

14.- Decreto Supremo N° 60, de 02.08.1999, del Ministerio del Trabajo, modifica Decreto N° 48, de 1986, que aprueba reglamento sobre trabajo portuario.

15.- Decreto Supremo N° 618, de 05.08.1970, del Ministerio de Defensa Nacional, aprueba reglamento de seguridad para la manipulación de explosivos y otras mercaderías peligrosas en los recintos portuarios.

16.- D.F.L. N° 725, de 1967, del Ministerio de Salud Pública, que aprobó el Código Sanitario.

17.- Ley 20.096 que establece mecanismos de control aplicables a las sustancias agotadoras de la capa de ozono. Específica el uso de elementos de protección personal y de cremas protectoras contra la radiación UV emanada del sol.

18.- Ley 20.105, modifica la ley N° 19.419, en materias relativas a la publicidad y el consumo del tabaco.

Además, respecto a otras materias, tales como el derecho a la intimidad y el honor, resultan aplicables otras disposiciones, como por ejemplo aquellas contenidas en la Ley N° 20.393, de 02.12.2009, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo, y delitos de cohecho que indica.

Conforme a lo precedentemente expuesto, resulta posible informar que el contenido del reglamento interno, no puede ser limitado a un conjunto taxativo de normas legales, puesto que esto, produciría una reducción jurídicamente improcedente de sus objetivos.

En efecto, tal como se ha señalado, entre los diversos objetivos del reglamento interno de orden, higiene y seguridad, emana aquel que se refiere al establecimiento de relaciones humanas de respeto y dignidad entre los trabajadores de la respectiva faena, establecimiento o unidad económica. 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.

Lo anterior, no obsta que conforme a las instrucciones vigentes, las acciones de fiscalización se orientan en los términos contemplados, por ejemplo, en la Resolución Exenta N° 691 de 09.07.2010, que instruye sobre la actuación del servicio en materia de revisión y fiscalización de Reglamento Interno, delega facultades y deja sin efecto la resolución exenta N° 67, de 1995 de la Dirección del Trabajo, al señalar que:

*“En la realización de visitas inspectivas a empresas obligadas a confeccionar reglamento interno de orden, higiene y seguridad, los fiscalizadores” [...] “deberán revisar en su Nivel 1: si el reglamento interno se encuentra confeccionado y entregada copia a los trabajadores. En el nivel 2, verificar si el reglamento interno contiene las disposiciones mínimas legales y además, analizar si éstas presentan dudas o manifiestas ilegalidades en su contenido y disposiciones”.*

*“Entre las disposiciones consideradas ilegales en su contenido, a vía ejemplar, se citan las siguientes”:*

*“Existencia de disposiciones que atenten contra la dignidad y honra de los trabajadores, como sería que se les someta a revisión indiscriminada en su persona o efectos personales”.*

"Aplicación de sanciones por infracciones al reglamento interno distintas de las contempladas en la legislación vigente, por ejemplo: suspensión de labores".

"Disposiciones que obliguen a los dependientes que se desempeñen en turnos, a permanecer en el lugar de trabajo hasta la llegada del trabajador reemplazante estimando, a priori, que concurrirán circunstancias que pudieran configurar un caso fortuito o fuerza mayor".

"Disposiciones que faculten al empleador para impedir la entrada al trabajo del dependiente que llega atrasado, ya que ello importa una violación a la obligación de proporcionar el trabajo convenido que le impone el contrato, etc".

"De este modo, siempre que el fiscalizador considere dudosa la legalidad de una o varias disposiciones de un reglamento interno, sin perjuicio de dar por finalizado el procedimiento respectivo, deberá elaborar una minuta al Jefe de la Unidad de Fiscalización, dando cuenta de sus observaciones".

"Tanto esta minuta como una copia del Reglamento Interno sometido a revisión, deberán adjuntarse al expediente de fiscalización. El Jefe de la Unidad de Fiscalización al momento de proceder a la revisión del informe, deberá remitir un pase interno con la minuta y copia del reglamento interno, al Asesor Jurídico de la Inspección o, en su defecto, al Coordinador Jurídico de no contar la oficina con abogado".

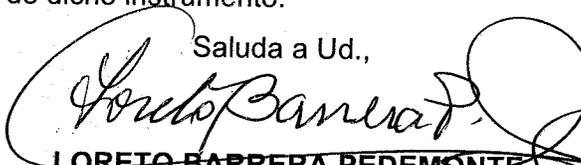
"El abogado dentro del plazo de 10 días hábiles, contado desde que recibió el pase interno, deberá pronunciarse si las cláusulas sometidas a revisión se ajustan a derecho o si, efectivamente, adolecen de ilegalidad. Del resultado de la revisión el abogado informará mediante pase interno al jefe de Fiscalización para que este genere una fiscalización y se le asigne al funcionario que presentó el requerimiento. El fiscalizador efectuará una visita a la empresa para informar al empleador las ilegalidades constatadas en el reglamento, otorgándole un plazo de 10 días hábiles para acreditar ante la respectiva Inspección que ha subsanado las irregularidades. Dicho cumplimiento deberá ser verificado por el Asesor Jurídico. Transcurrido este plazo, sin que se hubiera corregido el reglamento interno a satisfacción del Servicio, se procederá a aplicar y notificar la sanción correspondiente".

"De la eventual multa se deberá notificar a la empresa principal y/o contratista de tratarse de una empresa bajo régimen de subcontratación, como lo establece el artículo 183-C del Código del Trabajo. Para ello se deberá utilizar el mismo procedimiento de notificación empleado, para tales casos, que imparte la Circular N° 14, de 5 de febrero de 2007".

"Por último, es necesario advertir que si la Dirección del Trabajo no formula objeciones a un determinado reglamento interno, ello no hace presumir que las disposiciones del mismo se encuentren ajustadas a derecho por lo que el Servicio puede, en cualquier momento, de oficio o a petición de parte, ordenar las modificaciones de aquellas disposiciones que sean contrarias a la legislación y reglamentación laboral".

En conclusión, sobre la base de las disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud., que en atención a los objetivos que el legislador ha tenido en vista para exigir la elaboración y publicidad del reglamento interno de orden, higiene y seguridad, no resulta jurídica procedente que este Servicio señale taxativamente el contenido normativo de dicho instrumento.

Saluda a Ud.,

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



RGR/PRC

Distribución:

-Jurídico, partes, control