

ORD. N° 2680 / 0127

MAT.: Reglamento Interno Higiene Seguridad.
Procedencia

RDIC.: **Los edificios y condominios regidos por la Ley 19.537 sobre Copropiedad Inmobiliaria, se encuentran obligados a confeccionar un reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo, conforme lo establece el artículo 67 de la ley 16.744,** no resultando obligatorio a su respecto la confección del reglamento interno de orden higiene y seguridad regulado por el artículo 153 del Código del Trabajo.

ANT.: Presentación de 28.05.2001, de Sr. José Manuel Figueroa Valdés.

FUENTES:

Código del Trabajo, arts. 153 y 184.
Ley 16.744, art. 67.
D.S. N° 40, de 1969, art. 14.
Ley 19.537, de 1997.

CONCORDANCIAS:

Ords. N°s. 2701/151, de 26.05.99;
3225/206, de 15.07.93.

SANTIAGO, 16 DE JULIO DEL 2001

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO
A : SEÑOR JOSE MANUEL FIGUEROA VALDES
AV. APOQUINDO N° 3669, PISO 11
LAS CONDES

Mediante presentación del antecedente se solicita un pronunciamiento en orden a determinar si resulta obligatorio que los edificios o condominios regidos por la ley 19.537, de 1997, de Copropiedad Inmobiliaria, confeccionen un Reglamento de Higiene y Seguridad en los términos establecidos por el artículo 153 del Código del Trabajo y demás disposiciones pertinentes.

Sobre el particular cumpla con informar a Ud. que el artículo 153 del Código del Trabajo, en su inciso 1° dispone:

"Las empresas industriales o comerciales que ocupen normalmente 25 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".

De la norma legal precitada se infiere que las empresas comerciales o industriales que normalmente ocupen veinticinco o más trabajadores permanentes se encuentran obligadas a confeccionar un reglamento interno en los términos señalados en la misma.

Por consiguiente es posible afirmar que para que exista la obligación en referencia, deben concurrir copulativamente las siguientes circunstancias:

a) Que se trate de una empresa comercial o industrial; b) Que dicha empresa ocupe normalmente 25 o más trabajadores permanentes.

De esta suerte para absolver la presente consulta, resulta necesario determinar previamente si la comunidad de que se trata reviste el carácter de una empresa comercial o industrial, efecto para el cual debe tenerse presente lo dispuesto en el artículo 20 del Código Civil, que prescribe:

"Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras; pero cuando el legislador las haya definido expresamente para ciertas materias, se les dará en éstas su significado legal".

Del precepto antes transcrito se infiere que, por regla general, el intérprete debe entender las palabras de la ley en su sentido natural y obvio, el que según la jurisprudencia, es el fijado por el Diccionario de la Real Academia, salvo cuando ellas han sido definidas por el legislador, caso en el cual aquél se encuentra obligado a asignarles el alcance fijado por la ley.

En la especie, el artículo 3º, inciso final, del Código del Trabajo, señala:

"Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada".

Como es dable apreciar, dentro de la normativa laboral vigente la empresa ha sido definida por el legislador en los términos antes anotados,

debiendo, por tanto, el intérprete prescindir de lo que sobre el mismo vocablo se señala en el Diccionario de la Real Academia.

Ahora bien, precisada esta circunstancia, cabe señalar que de la norma legal preinserta se desprende que el término empresa comprende los siguientes elementos:

a) Una organización de personas y de elementos materiales e inmateriales; b) Una dirección bajo la cual se ordenan estas personas y elementos; c) La prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico, d) Que esta organización esté dotada de una individualidad determinada.

Las características anotadas permiten concluir que el concepto de empresa dado por la legislación laboral es amplio en lo que respecta a las finalidades que le asigna, en forma tal que, en este aspecto, comprende toda organización, sean sus objetivos de orden económico, social, cultural o benéfico, independientemente de si persigue o no fines de lucro.

Por consiguiente, para los efectos laborales no existe impedimento jurídico para considerar como empresa entidades que como los condominios regidos por la ley 19.537, de 1997, de Copropiedad Inmobiliaria, no persiguen fines de lucro.

No obstante, es necesario puntualizar que la comunidad que constituyen los referidos condominios, se encarga del cuidado del inmueble, su limpieza, la mantención de equipos, etc., pero no ejecuta actos que puedan encuadrarse en los que el artículo 3º del Código de Comercio califica como actos de comercio ni provee servicios en forma onerosa, que puedan asimilarse a ellos.

Consecuencialmente, no puede ser considerada como empresa industrial o comercial, por lo que no le es aplicable la norma contenida en el artículo 153 del Código del Trabajo y no se encuentra obligada a confeccionar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, lo que se corrobora si se tiene presente que esta Dirección mediante dictamen N° 2494, de 14 de junio de 1983 resolvió que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3º del Código de Comercio, toda empresa que realice alguno de los actos de comercio señalados en dicha disposición *"debe entenderse comprendida dentro de la norma consignada en el artículo 149 del Código del Trabajo, (actual artículo 153), y por ende, obligada a confeccionar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad"*.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el artículo 184 del Código del Trabajo en su inciso primero dispone:



EL PORTAL DE LOS EXPERTOS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS DE CHILE

"El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir los accidentes y enfermedades profesionales".

Por su parte la ley 16.744, sobre Seguro de Accidentes del trabajo y Enfermedades Profesionales, en su artículo 67 dispone:

"Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos le impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo. La aplicación de tales multas se regirá por lo dispuesto en el Párrafo I del Título III del Libro I del Código del Trabajo".

A su vez, el artículo 14 del Decreto Supremo Nº 40 Reglamentario de la citada ley, publicado en el Diario Oficial de 7 de marzo de 1969, en su artículo 14, previene:

"Toda empresa o entidad estará obligada a establecer y mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores. La empresa o entidad deberá entregar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador".

De las normas transcritas precedentemente se infiere que en toda empresa o entidad es obligatorio establecer y mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo y, a la vez, que los trabajadores de la misma se encuentran obligados a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan.

De los mismos preceptos fluye que no existen limitantes a la referida obligación, tanto en relación al ente empleador, como al mínimo de trabajadores, de modo tal, que cualquiera sea el número de ellos, éste deberá cumplir con dicha exigencia.

Luego, como es dable apreciar, la señalada obligación es distinta a la que prevé el artículo 153 del Código del Trabajo, que ordena la confección de un Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad en todas aquellas empresas industriales o comerciales en que laboran 25 o más trabajadores y cuya fiscalización compete a este Servicio por aplicación de las propias normas del señalado Código.

De esta forma, la situación consultada a la luz del análisis conjunto de las normas transcritas y comentadas en los párrafos que anteceden permite concluir que la obligación de confeccionar un reglamento interno de higiene y seguridad alcanza a los edificios o condominios regidos por la ley 19.537, de 1997, de Copropiedad Inmobiliaria, por cuanto dicha obligación recae sobre toda empresa o entidad, con prescindencia del número de trabajadores que en ella existan o de las especiales características del empleador de que se trate.

En consecuencia, sobre la base de lo expuesto, de las disposiciones legales invocadas y jurisprudencia administrativa consultada, cumpla con informar a Ud. que los edificios y condominios regidos por la Ley 19.537 sobre Copropiedad Inmobiliaria, se encuentran obligados a confeccionar un reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo, conforme lo establece el artículo 67 de la ley 16.744, no resultando obligatorio a su respecto la confección del reglamento interno de orden higiene y seguridad regulado por el artículo 153 del Código del Trabajo.

Saluda a Ud.,

MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO