



**DEPARTAMENTO JURIDICO**

S/K.2009

**ORD.: N° 4910 / 065 /**

**MAT.: 1) Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Registro de Cargo o Funciones. Obligación Empleador.**

**2) Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Registro de Cargo o Funciones. Vigencia.**

**3) Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Igualdad de Remuneraciones. Procedimiento de Reclamación. Obligación Empleador.**

**4) Principio Igualdad de Remuneraciones. Contravención. Procedimiento de Tutela. Procedencia.**

**RDIC.:** 1) Todas las empresas que cuenten con 200 o más trabajadores, a contar del día 19 de diciembre de 2009, se encontrarán obligadas a incorporar en sus Reglamentos Internos, de Orden, Higiene y Seguridad, un registro que consigne los diversos cargos o funciones de la empresa y sus características técnicas esenciales.

2) Con todo, como los reglamentos internos y sus modificaciones deben ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, según lo estipula el inciso 1º del artículo 156 del Código del Trabajo, en definitiva el registro de que se trata empezará a regir el 19 de enero del año 2010.

3) Aquellas empresas que se encuentren obligadas por la legislación laboral vigente a contar con reglamento interno de orden, higiene y seguridad, deberán necesariamente contener el procedimiento o forma a que deberán someterse los reclamos que pudieran deducirse por infracción al artículo 62 bis del referido cuerpo legal, esto es, por no respetar el principio de igualdad de remuneraciones por razones de género que dicho precepto contiene, aún cuando dichos instrumentos hayan sido dictados con anterioridad a las normas contenidas en la ley N°20.348.

4) En caso de contravención al principio de igualdad de remuneraciones por razones de género que contempla el artículo 62 bis del Código del Trabajo, para poder recurrir ante los Tribunales de Justicia e iniciar el procedimiento de tutela laboral que establecen los artículos 485 y siguientes del mismo cuerpo legal, debe comenzar deduciéndose el reclamo respectivo al interior de la empresa, ciñéndose al procedimiento que para tales efectos se haya establecido en el reglamento interno de la misma.

**División Legislación y Normativas**

ANT.: Necesidades del Servicio.

~~FUENTES: C. del T. art. 154 N°6 y N°13. Ley N° 20.348 art. 1° N°2.~~**SANTIAGO, 03.12.2009****DE : DIRECTORA DEL TRABAJO****A : SR. JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN**

Se ha estimado necesario fijar el sentido y alcance de las modificaciones que la ley N°20.348 ha introducido al artículo 154 del Código del Trabajo, norma que establece las disposiciones que deben contener los Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad, instrumento que se encuentran obligados a confeccionar las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

**1) Modificación al número 6 del artículo 154 del Código del Trabajo.**

La citada ley N°20.348, que Resguarda el Derecho a la Igualdad en las Remuneraciones, publicada en el Diario Oficial del 19-06-2009, en el número 2, letra a) del artículo 1° modificó el citado número 6 de dicho artículo, quedando éste de la siguiente forma:

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

*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”.*

Por su parte, el artículo transitorio de la referida ley, establece:

*“Lo dispuesto en la letra a. del número 2 del artículo 1° , comenzará a regir seis meses después de su publicación en el Diario Oficial.”*

De la primera de las disposiciones transcritas es posible deducir que todas las empresas que cuenten con 200 o más trabajadores, a contar de la vigencia de la misma, se encontrarán obligadas a incorporar en sus Reglamentos Internos, de Orden, Higiene y Seguridad, un registro que consigne los diversos cargos o funciones de la empresa y sus características técnicas esenciales.

Conforme a la última de las disposiciones legales citadas, la modificación introducida por la Ley N°20.348 al número 6 del artículo 154 del Código del Trabajo, comenzará a regir seis meses después de su publicación en el Diario Oficial, esto es, el día 19 de diciembre de 2009.

**División Legislación y Normativas**

Al respecto, es necesario tener presente, a la vez, que como el artículo 156 del mismo cuerpo legal dispone que los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, haciendo aplicación de esta norma, es posible afirmar que en definitiva el registro de que se trata empezará a regir el 19 de enero del año 2010.

En relación a esta materia cabe recordar, asimismo, que este Servicio, mediante Ordinario N°3723/52, de 15-09-2009, y por los fundamentos que en él se contienen, ha señalado que:

*“El registro que consigne los cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales, a que se refiere el N°6 del artículo 154 del Código del Trabajo, que se encontrarán obligadas a llevar aquellas empresas que tengan doscientos o más trabajadores, deberá formar parte del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que exista en ellas.”*

**2) Incorporación de un nuevo numerando al artículo 154 del Código del Ramo.**

En forma previa, es necesario hacer presente que el inciso 2º del artículo 62 bis, que fue agregado por el artículo 1º de la citada ley N°20.348, establece que las denuncias que se realicen por infracción al principio de igualdad de remuneraciones que se contempla en el inciso 1º de la misma, se deben sustanciar en conformidad al procedimiento de tutela laboral contemplado en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, una vez concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa.

Ahora bien, el procedimiento de reclamo a que se alude en ella, se encuentra contenido en el número 13 del artículo 154 del mismo cuerpo legal, numerando que fue incorporado por la letra c) del número 2 del artículo 1º de la referida ley.

De esta forma, el mencionado artículo, que establece las disposiciones que deben contener los reglamentos internos de orden, higiene y seguridad, en su número 13, nuevo, dispone:

*“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”.*

De la norma transcrita precedentemente es posible inferir que se ha generado para los empleadores la obligación de introducir en los Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad el procedimiento o forma a que deberán someterse los reclamos que pudieran deducirse por infracción al artículo 62 bis, esto es, por no respetar

**División Legislación y Normativas**

el principio de igualdad de remuneraciones por razones de género que dicho precepto contiene.

En conformidad a esta disposición, tanto el reclamo que se deduzca, como la respuesta del empleador deberán constar por escrito y ser fundados en forma debida, disponiendo este último de un plazo no mayor a los treinta días para dar su respuesta, contados desde que el trabajador efectuó su reclamo.

De esta forma, de configurarse contravención al principio de igualdad de remuneraciones por razones de género que contempla el artículo 62 bis del Código del Trabajo, para poder recurrir ante los Tribunales de Justicia e iniciar el procedimiento de tutela laboral que establecen los artículos 485 y siguientes del mismo cuerpo legal, debe comenzar deduciéndose el reclamo respectivo al interior de la empresa, ciñéndose al procedimiento que para tales efectos se haya establecido en el reglamento interno de la misma.

Sobre el particular, cabe manifestar, a la vez, que conforme a la norma legal en estudio, todas las empresas que se encuentren obligadas por la legislación laboral vigente a contar con reglamento interno de orden, higiene y seguridad, deberán necesariamente contener el procedimiento de reclamo referido en los párrafos precedentes, aún cuando dichos instrumentos hayan sido dictados con anterioridad a las normas contenidas en la ley N°20.348.

En el evento que los empleadores no tengan obligación de contar con este reglamento interno en conformidad a la legislación vigente, es necesario precisar que, por carecer de dicho deber, no están obligados a contar con el procedimiento de reclamo en análisis. Sin perjuicio de ello, nada impide, a juicio de la suscrita, que el empleador en esta situación decida contar con normas que contengan el procedimiento de reclamo por infracción al artículo 62 bis del Código del Ramo.

Ahora bien, en el caso de que un empleador que no tiene obligación de tener reglamento interno de orden, higiene y seguridad, no tenga tampoco normas que contengan dicho procedimiento en los términos del párrafo precedente, en opinión de la suscrita, en caso de contravención al principio de igualdad de remuneraciones, debería recurrirse directamente a los Tribunales de Justicia para iniciar el procedimiento de tutela a que nos hemos referido en acápite que anteceden.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1) Todas las empresas que cuenten con 200 o más trabajadores, a contar del día 19 de diciembre de 2009, se encontrarán obligadas a incorporar en sus Reglamentos Internos, de Orden, Higiene y Seguridad, un registro que consigne los diversos cargos o funciones de la empresa y sus características técnicas esenciales.

2) Con todo, como los reglamentos internos y sus modificaciones deben ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que

**División Legislación y Normativas**

comiencen a regir, según lo estipula el inciso 1º del artículo 156 del Código del Trabajo, en definitiva el registro de que se trata empezará a regir el 19 de enero del año 2010.

3) Aquellas empresas que se encuentren obligadas por la legislación laboral vigente a contar con reglamento interno de orden, higiene y seguridad, deberán necesariamente contener el procedimiento o forma a que deberán someterse los reclamos que pudieran deducirse por infracción al artículo 62 bis del referido cuerpo legal, esto es, por no respetar el principio de igualdad de remuneraciones por razones de género que dicho precepto contiene, aún cuando dichos instrumentos hayan sido dictados con anterioridad a las normas contenidas en la ley N°20.348.

4) En caso de contravención al principio de igualdad de remuneraciones por razones de género que contempla el artículo 62 bis del Código del Trabajo, para poder recurrir ante los Tribunales de Justicia e iniciar el procedimiento de tutela laboral que establecen los artículos 485 y siguientes del mismo cuerpo legal, debe comenzar deduciéndose el reclamo respectivo al interior de la empresa, ciñéndose al procedimiento que para tales efectos se haya establecido en el reglamento interno de la misma.

Saluda a Ud.,

**PATRICIA SILVA MELÉNDEZ  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO**

*RPL./MCST./MAO.*

**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Deptos. D.T.
- Subdirector
- U. Asistencia Técnica
- XIII Regiones
- Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo