



**DEPARTAMENTO JURIDICO
DIRECCION DEL TRABAJO
DIRECCION DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO JURIDICO
K1601(284)15**

juridico



3344

ORD. : _____/

MAT.: Atiende presentación que indica.

ANT.: 1) Instrucciones de 16.06.15 del Sr. Jefe de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).

2) Ordinario N° 829 de 17.02.15 de la Sra. Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

3) Ordinario N° 58 de 29.01.15 del Sr. Inspector Provincial del Trabajo de Marga-Marga (S).

4) Presentación de 29.01.15 de don Cristián Eduardo Guerra Lobos por Sindicato de Establecimiento El Belloto La Polar.

SANTIAGO,

- 6 JUL 2015

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO DIRECCIÓN DEL TRABAJO

**A : SR. CRISTIÁN EDUARDO GUERRA LOBOS
PRESIDENTE SINDICATO DE ESTABLECIMIENTO EL BELLOTO LA
POLAR
VIENA N° 90
VILLA ALEMANA**

Mediante presentación del antecedente 4), solicita Ud., en representación del Sindicato de Establecimiento El Belloto La Polar, un pronunciamiento referido a si resulta jurídicamente procedente que la empresa La Polar S.A. haga mención al documento denominado "Código de Ética" tanto en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad como en los respectivos contratos individuales de trabajo y anexos. Asimismo, si resulta jurídicamente procedente que a través de contratos de trabajo y de anexos a los contratos de trabajo se vincule a los trabajadores de esta empresa con la ley 20.393, sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas y también mediante disposiciones del Código de Ética y del Reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

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

Con la finalidad de dar cumplimiento a los principios de contradicción e igualdad de los interesados contemplados en el inciso final del artículo 10 de la ley N° 19.880 se confirió traslado de esta presentación a la empresa, la que hasta la fecha no remitió la respuesta solicitada, por lo que se procederá a emitir pronunciamiento con los antecedentes que obran en poder de esta Dirección.

1.- En lo que guarda relación con la primera parte de su consulta, esto es, con la posibilidad de entender incorporado el documento denominado "Código de Ética" a los contratos individuales de trabajo, a los anexos de los mismos y al Reglamento interno de orden, higiene y seguridad por el sólo hecho de hacer mención a éste en los mismos, cabe señalar lo siguiente:

Respecto de los contratos de trabajo y anexos por los que se consulta cabe señalar que el artículo 10 del Código del Trabajo establece las estipulaciones mínimas que debe contener todo contrato de trabajo. La finalidad que persigue esta norma es que ambas partes conozcan las obligaciones y derechos que se generan para cada una de ellas.

Cabe señalar que el contrato de trabajo debe bastarse a sí mismo, esto es, ambas partes de su sola lectura deben estar en condiciones de saber cuáles son estas obligaciones y derechos que genera para cada una de ellas. En la especie se señala que tanto en los contratos de trabajo como en los anexos se hace mención a un documento aparte, que no se encuentra incorporado al respectivo contrato de trabajo, denominado "Código de Ética", razón por la cual el suscrito considera que dicho documento debe ser entregado materialmente a cada trabajador al momento de la firma ya sea del contrato de trabajo o de anexo del mismo, como una forma de otorgar certeza jurídica a la parte trabajadora respecto a los derechos y obligaciones que le corresponden.

Efectuada esta precisión y considerando que no se han señalado en su presentación alegaciones concretas respecto de alguna mención en particular del documento denominado "Código de Ética", es importante señalar que, en términos generales, cualquier prohibición u obligación que el empleador establezca respecto del trabajador están limitadas por la irrenunciabilidad de derechos, consagrada en el artículo 5°, inciso 2° del Código del Trabajo, que dispone:

"Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo".

La norma en comento presenta un claro rol protector de la parte trabajadora en cuya virtud, aun cuando se hubiese pactado algo que infrinja la normativa laboral, ese pacto no prosperaría por cuanto el trabajador no puede renunciar a sus derechos laborales.

Por consiguiente, en el caso en consulta, la simple mención del Código de Ética establecido por la empresa, documento que no forma parte ni de los contratos de trabajo ni de los anexos de contrato ni del reglamento interno de orden, higiene y seguridad, debe respetar primeramente, en lo que sea pertinente, los derechos de carácter irrenunciable que establece la preceptiva laboral.

Ahora bien, el artículo 5° inciso 1° del Código del Trabajo, establece:

“El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieren afectar la intimidad, la vida privada o la honra de estos.”

De lo anterior se desprende que todas las prohibiciones u obligaciones que se puedan establecer en el documento denominado “Código de Ética” deben respetar necesariamente los derechos fundamentales de cada trabajador.

Respecto de la mención al documento denominado “Código de Ética” en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, cabe señalar, también en términos generales dado que no se efectuaron alegaciones concretas sobre el particular en su presentación, que el artículo 153, inciso 1° del Código del Trabajo, dispone:

“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.”

A su vez, el artículo 154 del mismo cuerpo legal, en su inciso 1° N° 5 y 10, e inciso final, dispone:

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

“5. Las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;”

“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;”

“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.”

El artículo 154 bis de la misma preceptiva, dispone:

“El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.”

De las normas transcritas aparece que el legislador, dándose ciertas condiciones, obliga a todo empleador 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.

Lo anterior implica, en primer lugar, que toda obligación o prohibición impuesta por el empleador, que incida en materias de orden, higiene y seguridad, deberá forzosamente contenerse en el Reglamento Interno. En segundo lugar, que toda obligación o prohibición dispuesta por el empleador relacionadas con las mencionadas materias, tendrá como límite temporal y territorial, las labores y actividades desarrolladas en las dependencias de la empresa o del lugar donde se deban prestar los servicios. En tercer lugar, que toda medida de control sólo podrá 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. Por último, el empleador debe mantener reserva de toda información así como de los datos privados del trabajador a los que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

Ahora bien, se desprende de la lectura de las normas antes citadas que el legislador laboral estableció una herramienta para los efectos de regular, entre otras materias, las posibles sanciones aplicables al trabajador, como también procedimientos investigativos para la determinación de las mismas. En virtud de lo anterior, la preceptiva obliga al empleador a dar publicidad del mismo a los trabajadores, permitiéndoles a estos impugnarlo.

En efecto, el artículo 156 del Código del Trabajo, dispone:

“Los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Deberá también entregarse una copia a los sindicatos, al delegado del personal y a los Comités Paritarios existentes en la empresa.

“Además el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga en un texto el reglamento interno de la empresa y el reglamento a que se refiere la Ley N° 16.744.”

Por su parte el inciso final del artículo 153 del Código del Trabajo, prescribe:

“El delegado de personal, cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva podrán impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimaren ilegales, mediante presentación efectuada ante la autoridad de salud o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda. De igual modo, esa autoridad o esa Dirección podrán, de oficio, exigir modificaciones al referido reglamento en razón de ilegalidad. Asimismo, podrán exigir que se incorporen las disposiciones que le son obligatorias de conformidad al artículo siguiente.”

Lo exigido por las normas antes transcritas no se cumpliría si la empresa regula materias propias del reglamento interno de orden, higiene y seguridad en un documento diferente.

Por consiguiente, en términos generales, no resulta jurídicamente procedente regular en un documento diferente lo que tanto el Código del Trabajo como la ley 20.393, en lo pertinente, expresamente exige que sea regulado en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

2.- En lo que dice relación con su segunda consulta, referida a la vinculación que pretendería establecer la empresa entre los trabajadores y la ley 20.393, sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas, a través de cláusulas incorporadas en anexos de los contratos de trabajo cabe señalar que el inciso 1° del artículo 10 N° 7 del Código del Trabajo, prescribe:

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

“7. Demás pactos que acordaren las partes”.

De la norma antes transcrita aparece que, dentro de los contenidos mínimos de todo contrato individual de trabajo, se deja abierta la posibilidad de agregar estipulaciones que convengan las partes, en tanto se ajusten a la legalidad vigente y en especial, al orden público laboral.

A su turno, la ley N° 20.393 se ha encargado de regular la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y delitos de cohecho, prescribiendo en su artículo 4°, N° 3, lo siguiente:

“Modelo de prevención de los delitos. Para los efectos previstos en el inciso tercero del artículo anterior, las personas jurídicas podrán adoptar el modelo de prevención a que allí se hace referencia, el que deberá contener a lo menos los siguientes elementos:

“3) Establecimiento de un sistema de prevención de los delitos.

El encargado de prevención, en conjunto con la Administración de la Persona Jurídica, deberá establecer un sistema de prevención de los delitos para la persona jurídica, que deberá contemplar a lo menos lo siguiente:

a) La identificación de las actividades o procesos de la entidad, sean habituales o esporádicos, en cuyo contexto se genere o incremente el riesgo de comisión de los delitos señalados en el artículo 1°.

b) El establecimiento de protocolos, reglas y procedimientos específicos que permitan a las personas que intervengan en las actividades o procesos indicados en el literal anterior, programar y ejecutar sus tareas o labores de una manera que prevenga la comisión de los mencionados delitos.

c) La identificación de los procedimientos de administración y auditoría de los recursos financieros que permitan a la entidad prevenir su utilización en los delitos señalados.

d) La existencia de sanciones administrativas internas, así como de procedimientos de denuncia o persecución de responsabilidades pecuniarias en contra de las personas que incumplan el sistema de prevención de delitos.

“Estas obligaciones, prohibiciones y sanciones internas deberán señalarse en los reglamentos que la persona jurídica dicte al efecto y deberán comunicarse a todos los trabajadores. Esta normativa interna deberá ser incorporada expresamente en los respectivos contratos de trabajo y de prestación de servicios de todos los trabajadores, empleados y prestadores de servicios de la persona jurídica, incluidos los máximos ejecutivos de la misma.”

De la lectura de la disposición transcrita se desprende que, en caso de que la persona jurídica adopte el modelo de prevención a que se refiere el artículo 3° de la normativa en comento, el legislador impone al respectivo encargado de prevención, en conjunto con la administración, el deber de contemplar, como mínimo, los elementos descritos en los literales a, b, c y d ya anotados, a la vez que expresamente dispone que la materia de marras sea señalada en el correspondiente reglamento, debiendo esta regulación interna ser incluida expresamente en los contratos de trabajo de todos los trabajadores.

Por tanto, sin perjuicio de la facultad de las partes de incorporar al contrato individual de trabajo cualquier pacto lícito que sea de su interés, dentro de los cuales podría haber alguna obligación, prohibición o declaración vinculada al objetivo de la normativa legal referida, cabe sostener que por mandato expreso del legislador, consignado en el artículo 4° de la ley 20.393, la persona jurídica que tenga la calidad de empleadora, como sería el caso de la especie, se encuentra obligada a cumplir lo exigido por el numeral tercero de tal disposición si ha tomado la decisión de adoptar e implementar el modelo de prevención a que se refiere el artículo 3° de ese cuerpo legal. En este mismo sentido se ha pronunciado anteriormente esta Dirección mediante Ordinario N° 2033, de 27.04.15.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones anteriores, doctrina administrativa y disposiciones legales citadas cumpla con informar a Ud. que:

1.- Resultaría jurídicamente procedente hacer mención en los contratos de trabajo, anexos de los mismos y en el Reglamento Interno de orden, higiene y seguridad de la empresa al documento denominado "Código de Ética" sólo en la medida que con ello no se vulneren derechos fundamentales de los trabajadores o derechos establecidos por la preceptiva laboral ni se infrinjan leyes determinadas, en los términos expuestos en el cuerpo del presente Ordinario.

2.- Resulta jurídicamente procedente que tanto en los contratos de trabajo como en los anexos de los mismos se establezcan cláusulas relativas al modelo de prevención del delito que se regula en la ley 20.393, sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas, si la empleadora ha tomado la decisión de adoptar e implementar dicho modelo.

Saluda atentamente a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




RGR/MSGC/msgc

- Jurídico
- Of. Partes
- Control
- La Polar S.A.