



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 12080(2110)/2012

1835

20

ORD.: _____/_____/_____

MAT.: 1) Reitera lo sostenido en dictamen N° 3199/032, de 19.07.2012, de esta Dirección, en cuanto a que las medidas de control implementadas por la empresa **KDM S.A.**, contenidas en diversos documentos normativos, deben incorporarse al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad respectivo, sea por la vía de su anexión, como parte integrante del mismo, o bien, mediante la inclusión de todas aquellas disposiciones de dichos cuerpos reglamentarios que contengan prohibiciones u obligaciones a que deban sujetarse los trabajadores.

2) Una vez puestas en conocimiento de los trabajadores las modificaciones al reglamento interno, en la forma prevista por la ley, cualquiera de ellos, como también, en su caso, el delegado de personal o las organizaciones sindicales respectivas, podrán impugnar ante esta Dirección las disposiciones allí contenidas, por ilegales, sin perjuicio de la facultad con que cuenta este Servicio para exigir modificaciones a dicho cuerpo reglamentario, en razón de ilegalidad o la incorporación de las normas obligatorias en conformidad al artículo 154 del mismo Código.

ANT.: 1) Correos electrónicos, de 21.03.2013 y 22.03.2013.
2) Ordinarios 493, 492 y 491, de 29.01.2013, de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
3) Acta de comparecencia, de 19.11.2012, de directores Sindicato de Trabajadores de empresa KDM S.A.
4) Ord. N° 4792, de 30.10.2013, de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
5) Ord. N° 1470, de 11.10.2012, de I.C.T. Santiago Oriente.
6) Presentación, de 10.10.2012, de don José Miguel Gutiérrez S. gerente general KDM S.A.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 153, 154 y 156.
Ley N° 20.393.

SANTIAGO,

03 MAY 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

**A : SEÑOR JOSÉ MIGUEL GUTIÉRREZ SASTRE
GERENTE GENERAL
KDM S.A.
ALCALDE GUZMÁN N° 0180
QUILICURA/**

Mediante presentación citada en el antecedente 6), el requirente hace presente, por una parte, la circunstancia de haberse allanado su

representada, la empresa KDM S.A., a los requerimientos formales contenidos en el dictamen N° 3199/032, de 19.07.2012, emitido por esta Dirección, en términos de incorporar al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad todas aquellas disposiciones del *Reglamento de Cumplimiento de Deberes de Prevención de Delitos*, que conlleven una obligación o prohibición para los trabajadores de la empresa.

Se acompaña, por otra parte, antecedentes que, según señala el recurrente, permitirían comprender la idoneidad y proporcionalidad de las medidas de control que la empresa ha establecido para la prevención de delitos en conformidad a la ley N° 20.393, sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, cuya materia fue también objeto de reparo por este Servicio a través del mismo pronunciamiento jurídico.

Por su parte, el Presidente y el Secretario del Sindicato de la Empresa KDM S.A., en respuesta a traslado conferido por esta Dirección en cumplimiento de los principios de contradicción e igualdad de los interesados, consagrados en el inciso final del artículo 10 de la ley N° 19.880, expresaron que no están de acuerdo con los argumentos esgrimidos por el empleador para solicitar la reconsideración del citado dictamen, toda vez que no perciben de qué modo los trabajadores que representan puedan estar afectados a cometer los delitos a que se refiere la ley N° 20.393, de 2009.

Junto con lo anterior, manifiestan que tampoco les parecen atendibles las normas de prevención de delitos que pretende imponer la empresa, por carecer, a su juicio, de la idoneidad necesaria al fin perseguido, no aviniéndose, por ende, dicha reglamentación con el respeto de derechos constitucionales tales como la privacidad, la integridad psíquica y la dignidad de los trabajadores.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

A través de dictamen N° 3199/032, de 18.07.2012, este Servicio sostuvo: *“Las medidas de control puestas en práctica por la empresa KDM S.A. contenidas en el Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas, el Reglamento de Cumplimiento de Deberes de Prevención de Delitos, así como en los contratos individuales de trabajo, no resultan ajustadas a derecho tanto porque no se encuentran incorporadas en el Reglamento Interno de la empresa, como por no resultar idóneas al fin perseguido, lo que deslegitima la restricción que supone a los derechos constitucionales de los trabajadores, especialmente la privacidad y la dignidad”.*

Para arribar a la primera de las conclusiones allí expuestas, esto es, que las referidas medidas de control no se ajustan a derecho, por no encontrarse incorporadas en el Reglamento Interno de la empresa, esta Dirección tuvo en consideración lo dispuesto en el artículo 153 del Código del Trabajo, según el cual, entre otras, las empresas como la de la especie, que cuentan con diez o más trabajadores permanentes, *“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”.*

La misma obligación es reiterada, por lo demás, en el inciso primero, número 5 del artículo 154 del citado cuerpo legal, en cuanto exige que el reglamento interno contenga, a lo menos y entre otras disposiciones *“...las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores”.*

Atendido lo señalado precedentemente, debe necesariamente colegirse que el único instrumento idóneo para consignar las obligaciones y prohibiciones impuestas por el empleador a sus trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento, es el citado reglamento interno.

Pues bien, el recurrente plantea al respecto, que con la finalidad de que esta Dirección revise las conclusiones a las que ha arribado en el dictamen en referencia, se allana a los requerimientos formales contenidos en el mismo, en términos de incorporar al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa KDM S.A. un Título XXX, denominado "Del Modelo de Prevención de Delitos en Conformidad a la ley N° 20.393" todas aquellas disposiciones que conllevan una obligación o prohibición para los trabajadores de la empresa, contenidas en el *Reglamento de Cumplimiento de Deberes de Prevención de Delitos*.

Al respecto, debe precisarse que dicha incorporación, no se condice, sin embargo con la obligación impuesta a los trabajadores en el artículo 31, números 22 y 23, del Título VII: De las Obligaciones y la prevista en el número 2 del artículo 32 del Título VIII: De las Prohibiciones, del citado Reglamento Interno, de conocer las disposiciones del mismo *Reglamento de Cumplimiento de Deberes de Prevención de Delitos* cuyas cláusulas declaró haber incluido en el primero; vale decir, pese a la anunciada incorporación de las obligaciones y prohibiciones allí contenidas al Reglamento Interno de la empresa, mantiene vigente dicha normativa de prevención de delitos, como cuerpo independiente de aquél, obligando a los trabajadores a tener por conocidas sus disposiciones, lo cual, a juicio de esta Dirección, no resulta procedente, a menos que la anexión de aquél al Reglamento Interno sea notificada conjuntamente con este último, en su oportunidad, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 156 del Código del Trabajo.

La aclaración anterior obedece a que el examen de las citadas cláusulas del Reglamento Interno, hacen expresa referencia a la obligación de los trabajadores de conocer las disposiciones del *Reglamento de Cumplimiento de Deberes de Prevención de Delitos*, no obstante que la incorporación de sus cláusulas en el Título XXX del reglamento interno respectivo constituye justamente el fundamento del recurrente para sostener que se ha dado cumplimiento a lo señalado por esta Dirección al respecto en el dictamen en referencia.

Resulta necesario agregar sobre esta materia, que la referida incorporación de cláusulas al reglamento interno no habría considerado, por otra parte, las contenidas en el *Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas*, como tampoco aquellas previstas en el *Modelo de Prevención de Delitos y Cumplimiento de Buenas Prácticas Corporativas*, pese a que, de acuerdo a lo sostenido en el citado dictamen, correspondía también su inclusión en dicho reglamento.

En efecto, de la revisión de diversas disposiciones del citado Título XXX: Del Modelo de Prevención de Delitos en Conformidad a la Ley N° 20.393, incorporado al Reglamento Interno, se pudo constatar la expresa referencia que algunas de aquéllas hacen a la obligación de los trabajadores de conocer tanto las disposiciones del *Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas*, como del *Modelo de Prevención de Delitos y Cumplimiento de Buenas Prácticas Corporativas*, pese a que dichos cuerpos normativos no aparecen anexados al citado reglamento interno en conformidad a la normativa legal citada.

Por último, cabe agregar, en lo que concierne al *Modelo de Prevención de Delitos y Cumplimiento de Buenas Prácticas Corporativas*, citado precedentemente —que, según manifiesta el recurrente en su presentación, contendría los presupuestos en que se basan las medidas de control impuestas en el nuevo Título XXX del Reglamento Interno para el cumplimiento de la ley N°20.393, sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas—, que su contenido dice relación no sólo con tales fundamentos sino que establece, además, las medidas para la prevención de delitos y cumplimiento de buenas prácticas corporativas, así como el procedimiento de implementación, seguimiento y sanciones aplicables a los trabajadores, normas éstas cuya incorporación al Reglamento Interno, en cumplimiento de la normativa legal y pronunciamiento en análisis, no ha demostrado el recurrente.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúmpleme reiterar lo sostenido en dictamen N°3199/032, de 19.07.2012, en cuanto a que las medidas de control implementadas por la empresa KDM S.A., contenidas en diversos documentos normativos, deben incorporarse al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad respectivo, sea por la vía de su anexión, como parte integrante del mismo, o bien, mediante la inclusión de todas aquellas disposiciones de dichos cuerpos reglamentarios que contengan prohibiciones u obligaciones a que deban sujetarse los trabajadores.

En lo que respecta a la solicitud de revisión de la conclusión consignada en el mismo dictamen, relativa a la falta de idoneidad de las medidas de control implementadas por la empresa en relación con el fin perseguido, cabe precisar que la oportunidad con que cuenta esta Dirección para revisar la legalidad de las disposiciones en referencia está determinada por su incorporación al Reglamento Interno y la correspondiente comunicación a los interesados que señala la ley, quienes podrán impugnar dicha reglamentación, sin perjuicio de poder exigir, esta Repartición, modificaciones al referido reglamento, en razón de ilegalidad, como asimismo, la incorporación de disposiciones legalmente obligatorias.

En efecto, el artículo 153, inciso final del Código del Trabajo, dispone:

“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”.

Por otra parte, el artículo 156 del mismo cuerpo legal, en su inciso 1º, establece:

“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”.

El análisis conjunto de las normas legales antes transcritas permite concluir que, en la especie, una vez puestas en conocimiento de los trabajadores las modificaciones al reglamento interno de que se trata, en la forma prevista por la ley, cualquiera de ellos, como también el delegado de personal, en su caso, o las organizaciones sindicales respectivas, podrán impugnar las disposiciones que estimen ilegales, allí contenidas, sin perjuicio de la facultad ya analizada con que cuenta esta Dirección para exigir modificaciones a dicho cuerpo reglamentario, en razón de ilegalidad, como también, la incorporación de las normas obligatorias, con arreglo a lo previsto en el artículo 154 del Código del Trabajo.

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

1) Reitera lo sostenido en dictamen N° 3199/032, de 19.07.2012, de esta Dirección, en cuanto a que las medidas de control implementadas por la empresa KDM S.A., contenidas en diversos documentos normativos, deben incorporarse al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad respectivo, sea por la vía de su anexión, como parte integrante del mismo, o bien, mediante la inclusión de todas aquellas disposiciones de dichos cuerpos reglamentarios que contengan prohibiciones u obligaciones a que deban sujetarse los trabajadores.

2) Una vez puestas en conocimiento de los trabajadores las modificaciones al reglamento interno, en la forma prevista por la ley, cualquiera de ellos, como también, en su caso, el delegado de personal o las organizaciones sindicales respectivas, podrán impugnar ante esta Dirección las disposiciones allí contenidas, por ilegales, sin perjuicio de la facultad con que cuenta este Servicio para exigir modificaciones a dicho cuerpo reglamentario, en razón de ilegalidad o la incorporación de las normas obligatorias en conformidad al artículo 154 del mismo Código.

Saluda atentamente a Ud.,


MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
 ABOGADA
 DIRECTORA DEL TRABAJO




 MAO/SMS/MPK/mpk

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín -Divisiones D.T.
- Subdirector -U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretario del Trabajo.
- Sindicato de Trabajadores de Empresa KDM S.A. (Alcalde Guzmán N° 0180, Quilicura).
- Sindicato N° 1 de Empresa KDM S.A. (Alcalde Guzmán N° 0180, Quilicura).
- Sindicato de Empresa KDM S.A. N° 5 (Kilómetro 61 ½ , Carretera 5 Norte, Til Til).