



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E. 40125(1405)2020

1565

ORDINARIO N° \_\_\_\_\_

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Reglamento interno de orden, higiene y seguridad.  
Disposiciones obligatorias.

**RESUMEN:**

Las obligaciones y prohibiciones contenidas en el Código de Ética de Antofagasta Minerals, así como el procedimiento allí establecido para la investigación de las infracciones y la aplicación de las sanciones correspondientes, no constituyen una regulación a la que deban sujetarse los trabajadores de Minera Los Pelambres sino una vez incorporada al reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la referida empresa y puesta en conocimiento de aquellos en la forma prevista por la ley.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 20.05.2021, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Respuesta de 23.11.2020, de Sres. Renzo G. Stagno F. y Juan E. Poblete N., representantes legales Minera Los Pelambres.
- 3) Ord, N°2989, de 05.11.2020, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 4) Correo electrónico de 06.10.2020, de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 5) Correo electrónico de 20.08.2020, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 6) Presentación de 13.08.2020, de Sindicato de Supervisores Minera Los Pelambres, Antofagasta Minerals.

**SANTIAGO,**

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL**

31 MAY 2021

**A : SRES. WALDO PÉREZ A., RICARDO PIZARRO R.  
Y FELIPE FRANCO D.**

**DIRECTORIO SINDICATO DE SUPERVISORES  
MINERA LOS PELAMBRES, ANTOFAGASTA MINERALS**

[ssmlp1704@gmail.com](mailto:ssmlp1704@gmail.com)

[aedodominguez@gmail.com](mailto:aedodominguez@gmail.com)

**AV. DIAGONAL PEDRO AGUIRRE CERDA N°1057, OFICINA 3  
CONCEPCIÓN**

Mediante presentación citada en el antecedente 6) requiere un pronunciamiento de esta Dirección sobre las siguientes materias:

1. Si la empresa Minera Los Pelambres debe incorporar los procedimientos, regulaciones y disposiciones del código de ética, que rigen a todas las compañías y proyectos que forman el grupo Antofagasta Minerals, al reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la referida empresa, al que están sujetos sus trabajadores.
2. Si las disposiciones del referido código de ética constituyen o no una regulación obligatoria para los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa, cuyo incumplimiento debe ser sancionado por el empleador, pese a no haber sido incorporadas al aludido reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

Las interrogantes planteadas obedecen a que, el documento revisado en página web de la entidad empleadora, denominado “*Comité de Ética y Código de Ética*”, que rige desde el año 2016, establece, por una parte, que los trabajadores deben cumplir las disposiciones legales y reglamentarias que contempla dicho documento, además de las políticas, directrices y procedimientos del grupo empresarial de que se trata, entre estos, sus valores y principios.

Agregan que el citado cuerpo reglamentario impone una serie de conductas, comportamientos, obligaciones y prohibiciones sobre distintas materias, exigibles a todos los trabajadores de Minera Los Pelambres, cuyo incumplimiento puede ser objeto de sanciones. Asimismo, establece que las medidas disciplinarias podrán considerar desde una amonestación verbal hasta la desvinculación del trabajador, sin perjuicio de las demás acciones que pudieren proceder, según previene su artículo 33.

Por otro lado, en su parte final, aparece inserta una declaración que el trabajador debe firmar, en señal de aceptación del recibo de un ejemplar de dicho código, junto con asumir el deber de dar cumplimiento a la obligación de leer y conocer en detalle su contenido, de aplicar sus disposiciones en todas las funciones laborales que ejecute, y de reportar cualquier irregularidad en relación con las conductas y obligaciones que contempla, declarando, en definitiva, que ha sido informado por el grupo acerca del alcance de su normas, y sobre los efectos derivados de su eventual incumplimiento.

Precisan que, el artículo 30 del citado código de ética, dispone diversas funciones y atribuciones otorgadas al comité de ética, en su calidad de órgano ejecutivo y sancionador, entre estas, el establecimiento y desarrollo de los procedimientos necesarios para la conducta ética y la interpretación, gestión y supervisión de las normas contenidas en el código en comento.

A su turno, el artículo 31 del código indica que forman parte del referido comité personas que no tendrían relación con la empresa empleadora, Minera Los Pelambres las que, no obstante, gozarían de potestades respecto de los supervisores de dicha empresa.

Continúan señalando que, mediante diversos documentos internos —los que, en su mayoría, no son públicos, ni conocidos de los trabajadores— el grupo empresarial en referencia ha establecido pautas por las cuales deben regirse los distintos procedimientos a que hace mención el referido código, las que varían año a año, generando incertidumbre entre los trabajadores en cuestiones tan elementales como las obligaciones a que están sometidos, los plazos de los procesos de investigación y los derechos y oportunidad de defensa con que cuentan, resultando finalmente que lo determinante es el nivel de cercanía que aquellos tengan con los investigadores y miembros que conforman el referido comité de ética y cuya identidad se desconoce, lo que, en definitiva, determina que al trabajador sea evaluado tomando



en consideración factores que nada tienen que ver con su idoneidad y capacidad en el desempeño del cargo.

Por último, indican que, a su juicio, el empleador no ha dado cumplimiento a las disposiciones legales que regulan la materia, ni a lo sostenido en diversos pronunciamientos de la Dirección del Trabajo, que citan al efecto, al no incorporar al respectivo reglamento interno de orden, higiene y seguridad las disposiciones del código de ética y su comité, a que deben someterse anualmente los trabajadores de la empresa Minera Los Pelambres.

Por su parte, los representantes legales de Minera Los Pelambres, en respuesta a traslado conferido por esta Dirección en cumplimiento del principio de bilateralidad, señalan que el código de ética contiene principios y conductas básicas de las personas al interior de las empresas que conforman el grupo empresarial Antofagasta Minerals, que se extienden a deberes que asume la respectiva entidad empleadora —entre ellas Minera Los Pelambres, de la que dependen los trabajadores socios del sindicato requirente— para asegurar un comportamiento ético, un ambiente laboral adecuado, el respeto a los derechos humanos y, particularmente, la prevención de delitos al interior de la empresa, que puedan acarrear su responsabilidad penal. De esta forma, en el código de ética se regula el cumplimiento de la legislación aplicable; la prevención de los conflictos de interés; la protección de la información confidencial, privilegiada y contable; la promoción de conductas éticas y la prevención de las conductas irregulares.

Precisan que el referido código es adoptado por la administración de Minera Los Pelambres e incorporado a la relación laboral que la une con sus trabajadores y que, por tanto, pasa a constituir una normativa obligatoria y de general aplicación, en tanto ha sido incorporada a la relación laboral por medio de una serie de instrumentos, entre los cuales se encuentra la propia convención celebrada entre cada trabajador y la empresa y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Minera Los Pelambres. Agregan que, el código de ética es, además, parte fundamental del sistema de prevención de delitos de las personas jurídicas, previsto por la Ley N°20.393, el que también es integrado a través de los instrumentos propios de la relación laboral, vale decir, del contrato de trabajo y el reglamento interno.

Manifiestan asimismo, que dicho código de ética es ampliamente conocido por los trabajadores de la empresa, desde que es notificado y comunicado formalmente a todo su personal. Se encuentra, por lo demás, publicado en la intranet de la empresa y además, se capacita a los trabajadores acerca del contenido de sus disposiciones al inicio de la relación laboral, oportunidad en la cual aquellos reciben un ejemplar y suscriben un comprobante en el que se expresa que el trabajador asume el deber de cumplir con la obligación de leer y conocer en detalle su contenido y aplicarlo en el desarrollo de todas sus actividades y funciones laborales, declarando, a su vez, que es su deber reportar cualquier irregularidad de la que tomen conocimiento y que diga relación con las conductas y obligaciones contenidas en ese cuerpo reglamentario.

Señalan al respecto que dichas obligaciones son recogidas en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa. Así, por ejemplo, en relación con lo dispuesto en la Ley N°20.393, el código de ética establece en su título V una serie de obligaciones tendientes a la prevención del cohecho, el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo. Lo propio acontece con el reglamento de interno, en sus artículos 47-A a 47-F, que señalan al respecto: *«Promover y favorecer permanentemente una conducta ética en el negocio, conforme a los principios y valores de la Empresa, tal como está establecido en el Código de Ética. El deseo de ser una empresa con una cultura de riesgo y prevención, manteniendo los estándares de excelencia consciente en las personas al momento de toma de decisiones se refleja en nuestros alineamientos y razón por la cual todos deben conocer y cumplir con el Código de Ética dispuesto por la empresa».*



Indican a continuación que, la administración del sistema —compuesto por el código de ética, el sistema de prevención de delitos u otras infracciones tales como el acoso laboral o sexual— corresponde a la Superintendencia de Riesgos, Compliance y Control Interno de Minera Los Pelambres. Es esta un área existente al interior de la empresa, encargada tanto de recibir las denuncias por infracción a las obligaciones de ética, como de efectuar las respectivas investigaciones internas que ellas ameriten. El proceso de investigación general se encuentra regulado y recogido en el procedimiento denominado *Metodología de Revisión y Comunicación de Denuncias*, el cual establece los actos y trámites que permiten el debido proceso de la investigación de las conductas, y se encuentra debidamente publicado en la intranet de la empresa. Por su parte, los procedimientos de especial naturaleza, tales como el de investigación de conductas constitutivas de acoso sexual, o las vías para interponer la denuncia de las conductas que pudieran derivar en la responsabilidad penal de la persona jurídica, se encuentran debidamente contempladas en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

Plantean asimismo que, contrariamente a lo sostenido por el sindicato en su presentación, el comité de ética está compuesto solo por personal dependiente de Minera Los Pelambres e integrado por su gerente general y por los gerentes de Finanzas y de Recursos Humanos. Por su parte, la administración de las denuncias las hace la Superintendencia de Riesgos, Compliance y Control Interno de Minera Los Pelambres. No cabe, pues, confundirlo con el comité corporativo existente en la empresa Antofagasta Minerals, a que hace mención el código de ética en comento, que es naturalmente distinto al existente en Minera Los Pelambres, puesto que es esta última, en su calidad de empleadora, la que ejerce la potestad disciplinaria respecto de sus trabajadores, sin intervención de un tercero y que tiene por objeto garantizar que las medidas disciplinarias por las infracciones a la ética que se impondrán en cada caso en particular sean lo más objetivas posibles, dado que son aplicadas por un órgano colegiado

En razón de lo ya expuesto, precisan que no es efectivo que el código de ética se encuentre contenido en un documento externo a Minera Los Pelambres, como señala el sindicato que recurre, y que el comité de ética sea, a su vez, un órgano externo a dicha empresa, por cuanto, se han incorporado las obligaciones contenidas en el referido código a la relación laboral e implementado órganos propios para su administración. Puntualizan que tampoco es efectivo que sus normas varíen año a año, o que exista incertidumbre acerca de cuáles son las obligaciones de los trabajadores en materias de carácter ético, pues ellas se encuentran fijadas en el código en comento, así como en el reglamento interno, que contiene disposiciones que regulan las distintas materias tratadas en dicho código. Precisan igualmente que, los trabajadores de la empresa, mediante una cláusula contenida en sus contratos individuales, se obligan a cumplir con las disposiciones contenidas en las normas y procedimientos de la empresa, las que se consideran parte integrante de dicho contrato.

Por último, destacan que la fuente legal que sustenta el reclamo del sindicato es lo previsto en el artículo 154 N°5 del Código del Trabajo, no obstante que de dicha norma no se desprende que deba reproducirse el código de ética en el reglamento interno, y que mientras ello no ocurra sus disposiciones no serán vinculantes para los trabajadores respectivos, toda vez que, acorde con el tenor literal del precepto legal citado, el reglamento interno debe contener únicamente las obligaciones y prohibiciones a que se encuentren sujetos los trabajadores, con lo cual cabe desestimar la pretensión de la referida organización sindical.

Sobre el particular cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

Se consulta, en primer término, si la empresa Minera Los Pelambres debe incorporar al reglamento interno de orden, higiene y seguridad al que están sujetos sus trabajadores, los procedimientos, regulaciones y disposiciones contenidas en el código



de ética corporativo, por las que se rigen todas las compañías y proyectos que forman el grupo empresarial Antofagasta Minerals. En segundo término y en estrecha relación con la interrogante anterior, requieren que se determine si las disposiciones de dicho código constituyen una regulación obligatoria para los trabajadores, en lo atinente a sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa, cuyo incumplimiento debe ser sancionado por el empleador, pese a no haber sido incorporadas al aludido reglamento interno.

Al respecto cabe recurrir a la norma del artículo 153 inciso 1° del Código del Trabajo, que 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, los números 5, 10 y 11 del inciso 1° del artículo 154 del citado cuerpo legal, disponen:

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;

11.- el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior;

A su turno, el inciso final del mismo artículo dispone:

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.

Por su parte, la jurisprudencia de este Servicio, contenida, en el Dictamen N°3199/032, de 18.07.2012, reiterada mediante Ordinario N°6237, de 22.12.2017, ha sostenido al respecto que el legislador exige a los empleadores que cumplan con las condiciones a que se refiere el citado artículo 153, 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.

Acorde con los citados pronunciamientos, lo anterior supone los siguientes efectos concretos:

*«En primer lugar, toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador, que incida en materias de orden, higiene y seguridad, deberá forzosamente contenerse en el Reglamento Interno.*

*«En segundo lugar, toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador relacionada con las mencionadas materias, tendrá como límite temporal y territorial, las labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa.*



*«En tercer lugar, todas las obligaciones y prohibiciones dispuestas por el empleador en relación con las labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento y que han de consignarse en el Reglamento Interno, y toda medida de control, vale decir, no sólo las que encuentren su fundamento en la ley, sino en otras fuentes normativas, 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».*

Cabe agregar sobre esta materia que, de acuerdo con la norma del inciso 1° N°11 del precepto legal en comento, el reglamento interno deberá contemplar el procedimiento al que se someterá la aplicación de las sanciones a que se refiere el N°10 precedente, por infracción a las obligaciones que señale dicho reglamento.

De lo expresado se sigue que, las facultades que el ordenamiento jurídico reconoce a todo empleador —entre las cuales se incluye aquella que lo faculta para establecer en el reglamento interno las obligaciones y prohibiciones y, en general, las medidas de control a que están sujetos los trabajadores y el procedimiento al que se someterá la aplicación de las sanciones previstas por la ley— encuentran como límite infranqueable el respeto a los derechos fundamentales de los de trabajadores. Ello en virtud de la norma del inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo, que dispone:

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 pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.

Precisado lo anterior, en lo que concierne a la situación particular sometida a pronunciamiento de este Servicio, cabe señalar que, del tenor de las disposiciones del Código de Ética de Antofagasta Minerals se advierte que ellas contienen obligaciones y prohibiciones, además de las sanciones que correspondería aplicar por las infracciones en que pudieren incurrir los trabajadores del grupo empresarial de que se trata, así como el procedimiento aplicable para tal efecto, a cargo de un comité de ética.

En efecto, según se desprende de la parte introductoria de dicho código de ética corporativo: *«El conjunto de principios y conductas éticas contenidas en el presente Código debe servir de guía de comportamiento a todos los trabajadores, miembros del Directorio, en lo correspondiente a sus funciones, y a todos los que presten servicios en el Grupo (en adelante las “personas”).*

*«Es responsabilidad de todas las Personas conocer y cumplir las disposiciones de este Código, cualquiera sea su condición contractual y posición dentro del Grupo. A la vez, se invita a adherir a este Código de Ética a todos nuestros socios comerciales relacionados al quehacer de nuestro Grupo».*

Por su parte, el Título I/Leyes y reglamentos del citado código, contiene un artículo único que contempla las obligaciones a que deben sujetarse las personas en el desempeño laboral; entre estas: el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias, y las políticas, directrices y procedimientos del grupo empresarial de que se trata.

A su vez, el Título III/De la información, define y contempla disposiciones sobre tratamiento de la información confidencial y de la información privilegiada.

En el artículo 9° de dicho título se impone a las personas la obligación de abstenerse de divulgar información confidencial, salvo en los casos excepcionales allí previstos y a tomar los resguardos necesarios para prevenir su mal uso.



En cuanto a la información privilegiada, se indica que es toda aquella información a la que el Directorio le haya conferido tal carácter, estableciendo que las personas deberán guardar estricta reserva de aquella a la que tuvieren acceso de cualquier forma.

En el *Título IV/ Conductas éticas*, se describen algunas de dichas conductas que deben observar las personas conforme con el presente código; entre ellas: cumplir con las políticas, directrices y procedimientos internos del grupo y de la legislación vigente; colaborar con las investigaciones destinadas a establecer responsabilidades en la gestión del grupo; no acosar a personas, ni ejercer cualquier forma de explotación, incluyendo el trabajo infantil.

En el *Título V/Conductas irregulares*, se dispone que se entenderá por conducta irregular: «... todo acto realizado por las Personas del Grupo que no cumplan o transgredan lo establecido en este Código de Ética».

El mismo título establece que toda persona deberá abstenerse de participar, intentar participar, amparar, instigar, alentar o inducir a otros a participar en actos de soborno, corrupción, lavado de dinero, terrorismo, entre otros.

Se describen igualmente en este título los actos irregulares como el fraude, el engaño y el abuso de confianza, señalando que todas estas actuaciones deberán ser objeto de investigación interna, sin perjuicio de la interposición de las denuncias judiciales, cuando corresponda y de aquellas que deban efectuarse ante otros órganos de control competentes al interior del Grupo.

Asimismo, el artículo final del título en comento dispone que las personas que tomen conocimiento de haberse cometido algún acto irregular deberán denunciar el hecho al sistema «*Reportes Irregularidades Código de Ética*» disponible en la intranet del Grupo. Agrega que las denuncias serán recibidas por los miembros del Comité de Ética Corporativo y por el gerente general de la Compañía, quien convocará a dicho comité para analizar el caso, manteniendo estricta reserva de la identidad de los involucrados.

Por último el *Título VI/Comité de ética*, describe, en primer lugar, las funciones encomendadas a dicho comité; entre estas: establecer y desarrollar los procedimientos necesarios para el fomento de la conducta ética; interpretar, realizar la gestión y supervisar las normas de actuación contenidas en el código de ética y otras normativas complementarias; velar por el cumplimiento del comité de ética; recibir, conocer e investigar los reportes de irregularidades a que se refiere el aludido código; decretar las acciones a seguir y establecer las sanciones correspondientes, así como resolver los conflictos que pudiere plantear la aplicación de sus disposiciones, además de actualizarlo y modificar la normativa complementaria asociada.

Seguidamente, se indica que los miembros del Comité de Ética Corporativo son: el vicepresidente de Administración y Finanzas/encargado de prevención de delitos; el vicepresidente de Recursos Humanos; el vicepresidente Legal y el «*Secretariado (a cargo del área de Riesgo, Compliance y Control Interno)*».

Finalmente, este título contempla la obligación de cumplir con la normativa establecida en el citado código, disponiendo asimismo que, las infracciones a las normas del código de ética serán sancionadas cuando corresponda, por los canales apropiados y de acuerdo al mérito del incumplimiento.

Agrega que, las medidas disciplinarias pueden considerar: «... desde una amonestación verbal hasta la desvinculación del trabajador, si la investigación acredita que la falta es de tal gravedad que justifique lo dispuesto, sin perjuicio de las demás acciones que, dependiendo del caso, puedan proceder».



De este modo, es posible advertir que, el código de ética en comento contiene diversas disposiciones obligatorias, impuestas a los trabajadores de las empresas que conforman el grupo Antofagasta Minerals, además de establecer las prohibiciones a que están afectos dichos dependientes, y las sanciones que corresponderá aplicar en caso de que aquellos infrinjan sus disposiciones, a través de los procedimientos respectivos, que deberán llevarse a cabo por el comité de ética.

Ahora bien, si se aplica a la situación objeto de la consulta las disposiciones legales y la jurisprudencia institucional precedentemente citadas, es posible sostener que, las obligaciones y prohibiciones contenidas en el Código de Ética de Antofagasta Minerals, así como el procedimiento allí establecido para la investigación de las infracciones y la aplicación de las sanciones correspondientes, no constituyen una regulación a la que deban sujetarse los trabajadores de Minera Los Pelambres sino una vez incorporada al reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la referida empresa y puesta en conocimiento de aquellos en la forma prevista por la ley.

Precisado lo anterior cabe advertir que, acorde con lo dispuesto en el artículo 154 inciso 1° N°10 del Código del Trabajo, ya citado, las sanciones que podrán aplicarse por las infracciones al reglamento interno solo podrán consistir en una amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria del trabajador respectivo, razón por la cual no se ajustaría a derecho la incorporación al reglamento interno de la empresa de que se trata, de la sanción por el incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones dispuestas en el código de ética en referencia, consistente en la «*desvinculación del trabajador*».

Con todo, resulta pertinente indicar que, de acuerdo con la jurisprudencia institucional citada en párrafos precedentes, 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 la facultad con que cuenta esta Repartición para exigir las modificaciones al reglamento interno en todo aquello que resulte ilegal, así como la incorporación de disposiciones legales obligatorias.

Ello en atención, por una parte, a la norma del artículo 153 inciso final del Código del Trabajo, que establece:

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 con el artículo siguiente.

Por otra parte, a lo dispuesto en el artículo 156 inciso 1° del citado cuerpo legal, cuyo tenor es el siguiente:

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 y a los Comités Paritarios existentes en la empresa.


Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia institucional invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. que, las obligaciones y prohibiciones contenidas en el Código de Ética de Antofagasta Minerals, así como el procedimiento allí establecido para la investigación de las infracciones y la aplicación de las sanciones correspondientes, no constituyen



una regulación a la que deban sujetarse los trabajadores de Minera Los Pelambres sino una vez incorporada al reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la referida empresa y puesta en conocimiento de aquellos en la forma prevista por la ley.

Saluda atentamente a Ud.,



  
**JUAN DAVID TERRAZAS PONCE**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
**LBP/MPK**  
**Distribución:**

- Jurídico
  - Partes
  - Control
- Empresa Minera Los Pelambres  
[rstagno@aminerals.cl](mailto:rstagno@aminerals.cl)  
[aaylwin@amlv.cl](mailto:aaylwin@amlv.cl)  
[fsalmona@amlv.cl](mailto:fsalmona@amlv.cl)