



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 8210 (1850) 2017

Jurídico



ORD.: 6237

MAT.: 1. El Código de Ética Rendic Hermanos S.A. no constituye una regulación obligatoria para los trabajadores en sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa, susceptibles de ser sancionadas por el empleador en caso de incumplimiento, mientras no esté incorporado al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

2. La oportunidad con que cuenta esta Dirección para pronunciarse sobre la legalidad de las disposiciones del documento aludido está determinada por la inclusión de dicha preceptiva en el referido reglamento

ANT.: 1) Instrucciones de 14.12.2017, de la Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de la Dirección del Trabajo.

2) Correo electrónico de 16.11.2017 del Coordinador Jurídico de la Dirección Regional del Trabajo de la Región de los Ríos, adjuntando documentos.

3) Correo Electrónico de 06.10.2017, de la Coordinadora Jurídica de la Dirección Regional del Trabajo de Aysén.

4) Ordinarios N^{os} 4.243, de 11.09.2017 y 5.172, de 03.11.2017, ambos de la Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de la Dirección del Trabajo.

5) Ordinario N^o 792, de 18.08.2017, del Director Regional del Trabajo Región de Los Lagos.

6) Presentación de 27.07.2017, de la Federación Nacional de Sindicatos de Supermercados y del Retail.

SANTIAGO, 22 DIC 2017

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DE SUPERMERCADOS Y DEL
RETAIL
Fenasib@gmail.com

Mediante la presentación del antecedente 6), Uds. han solicitado un pronunciamiento que determine si se ajusta a Derecho el "Código de Ética Rendic Hermanos S.A.", cuyo texto rechazan, ya que, a su juicio, no da cumplimiento a las estipulaciones básicas del Código del Trabajo y restringe derechos constitucionales de los dependientes. Precisa, que el referido documento no se encuentra incorporado en el

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, único instrumento legal en el que se pueden establecer obligaciones y limitaciones para los trabajadores.

Para dar cumplimiento al principio de contradictoriedad de los interesados se confirió traslado a Rendic Hermanos S.A. mediante Ordinarios del antecedente 4), sin que a la fecha se haya recibido respuesta a esos trámites, por lo que la presentación será atendida con los antecedentes de que se dispone.

A su vez, cumple hacer presente, que el mismo requerimiento fue presentado por Uds. también en las Regiones de Los Ríos y Aysén. En el caso de la primera, su solicitud fue atendida mediante Ordinarios N^{os} 1.142 de 15.11.2017, de la Inspectora Provincial del Trabajo de Valdivia; y 470 de 16.11.2017, de la Inspectora Provincial del Trabajo del Ranco, cuya copia fue remitida a esta Dirección por correo electrónico del antecedente 2). En el caso de la Región de Aysén, la presentación fue enviada a este Nivel Central por correo electrónico del antecedente 3).

Precisado lo anterior, y en lo relativo al requerimiento planteado, cumple informar que, el inciso primero del artículo 5^o del Código del Trabajo dispone que: *"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"*.

Por su parte, el artículo 153 del código del ramo, en su inciso primero establece: *"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"*.

Cumple agregar, que de acuerdo con el artículo 154 del mismo cuerpo legal, el reglamento interno debe 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"*. El inciso final de la norma citada establece que *"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 administrativa de esta Dirección del Trabajo, contenida en el Dictamen Ordinario N^o 3.199/032, de 18.07.2012, sostiene, en lo que interesa, que *"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 o establecimiento"*.

"Lo anterior implica 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”.

En el caso específico que se analiza, cabe señalar, que revisado el código de ética aportado por Uds., fue posible advertir que este contiene directrices obligatorias que el empleador impone a sus trabajadores. Así se desprende del “Ámbito de aplicación” del documento que indica: *“El Código de Ética se aplica a los directores, ejecutivos y a todos los trabajadores de RENDIC HERMANOS S.A. tanto con contrato indefinido, como a plazo fijo y a honorarios y tanto en Chile como en el extranjero, formando parte integral de la relación contractual laboral. Cada trabajador tiene la obligación de firmar una confirmación escrita (Ver Anexo 1), en la cual declara que conoce y se compromete a cumplir con las normas de conducta establecidas en el desempeño de sus funciones”.*

Es dable agregar, que el documento contiene, a su vez, sanciones para el caso de incumplimiento. Así, en el apartado 8.3 del código de ética se lee *“Las directrices entregadas en el presente Código de Ética constituyen normas de la Compañía, por lo que su transgresión es vista como inobservancia a las obligaciones de lealtad y diligencia que todos los trabajadores le deben a Rendic.*

“El incumplimiento de cualquiera de las normas expuestas en este Código no es aceptado y constituye una infracción al contrato de trabajo, por lo que dará origen a sanciones disciplinarias pudiendo llegar hasta la desvinculación de acuerdo a lo establecido en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad o bien en los contratos de trabajo, sin perjuicio de las sanciones civiles y penales que correspondan conforme a la legislación vigente.

“Lo anterior, en atención a la naturaleza y gravedad de los hechos y sus consecuencias para RENDIC y el mercado en general”.

Aplicando las disposiciones legales y la jurisprudencia administrativa citada al caso específico que se consulta, es posible indicar que las disposiciones contenidas en el código de ética, mientras no se incorporen al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, no constituirán disposiciones que sean obligatorias para los trabajadores en sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa, susceptibles de ser sancionadas por el empleador en caso de incumplimiento. Lo anterior, debido a que no se encuentran contenidas en el único documento que el legislador estableció como idóneo para estos fines, a saber, el reglamento interno.

Ahora bien, en lo que respecta a la legalidad de las disposiciones contenidas en documento, cabe precisar que el inciso final del artículo 153 del Código del Trabajo 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 al artículo siguiente”.*

El inciso primero del artículo 156, del mismo cuerpo legal, 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 y a los Comités Paritarios existentes en la empresa”.*

La jurisprudencia administrativa de este Servicio ha sostenido, en el Dictamen Ordinario N° 1.835/020, de 03.05.2013, del análisis conjunto de estas normas *“que la oportunidad con que cuenta esta Dirección del Trabajo para revisar la*

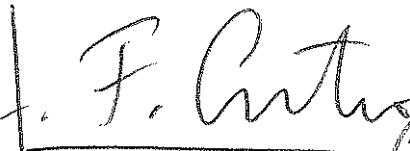
legalidad de las disposiciones en referencia está determinada por su incorporación al Reglamento Interno y la correspondiente comunicación a los interesados que señala la ley, quienes podrán impugnar dicha reglamentación, sin perjuicio de poder exigir, esta Repartición, modificaciones al referido reglamento, en razón de ilegalidad, como asimismo, la incorporación de disposiciones legalmente obligatorias".

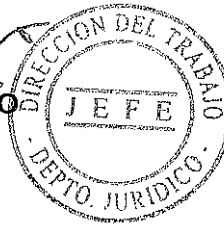
Por tanto, de las disposiciones legales y la jurisprudencia citada, es posible concluir:

1. Que el Código de Ética Rendic Hermanos S.A. no constituye una regulación obligatoria para los trabajadores en sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa, susceptibles de ser sancionadas por el empleador en caso de incumplimiento, mientras no esté incorporado al Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

2. Que la oportunidad con que cuenta esta Dirección para pronunciarse sobre la legalidad de las disposiciones del documento aludido está determinada por la inclusión de dicha preceptiva en el referido reglamento.

Saluda a Ud.,


JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




BP/KRF

Distribución:

- Dirección Regional de Los Lagos
- Dirección Regional de Los Ríos
- Dirección Regional de Aysén
- Jurídico
- Partes
- Control