

DEPARTAMENTO JURÍDICO  
K. 11711(2016) 2014



2033

Jurídico

ORD.: \_\_\_\_\_

MAT.: Atiende consulta de SINATRAN.

ANT.: 1) Instrucciones de 27.3.2015 de Jefe U. Dictámenes.  
2) Presentación de 09.10.2014 de Sindicato Nacional de Transelec.

SANTIAGO,

27 ABR 2015

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : SR. PEDRO MERCADO VARAS  
PRESIDENTE SINDICATO NACIONAL TRANSELEC (SINATRAN)  
LA CANTERA ALTA 4400, CASILLA 7, COQUIMBO.

Mediante presentación del Ant.2), se consulta si es obligación que el artículo 4 N°3 letra d) de la Ley 20.393 sea incluido dentro de los contratos individuales de trabajo.

Al respecto, informo a Ud. lo siguiente:

El art. 10 inc.1° del Código del Trabajo establece:

*"Art. 10. El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:*

- 1. lugar y fecha del contrato;*
- 2. individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;*
- 3. determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.*

*El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;*

- 4. monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;*
- 5. duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;*

6. plazo del contrato, y
7. demás pactos que acordaren las partes.”

La norma transcrita define cuál es el contenido mínimo del contrato individual de trabajo, dejando abierta la posibilidad, mediante su numeral séptimo, de agregar todas las estipulaciones que libremente convengan las partes en tanto se ajusten a la legalidad vigente y en especial al orden público laboral.

A su turno, la Ley 20.393, publicada el 2 de diciembre de 2009, 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 art.4 N°3 lo siguiente:

*“Artículo 4°.- 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.*

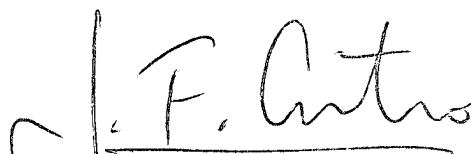
*Estas obligaciones, prohibiciones y sanciones internas deberán señalarse en los reglamentos que la persona jurídica dicte al efecto y deberán comunicarse a todos los trabajadores. Esta normativa interna deberá ser incorporada expresamente en los respectivos contratos de trabajo y de prestación de servicios 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 anotada se obtiene que, en caso de que la persona jurídica adopte el modelo de prevención a que se refiere el artículo 3 de la preceptiva 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.

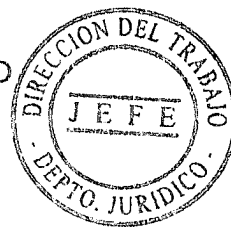
Por tanto, sin perjuicio de la facultad de las partes de incorporar al contrato individual de trabajo cualquier pacto lícito que sea de su interés, dentro de los cuales podría haber alguna obligación, prohibición o declaración vinculada al objetivo de la normativa legal referida, cabe sostener que, por mandato expreso del legislador, concretado 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.

Sin otro particular,

Saluda atte.



JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO  
ABOGADO  
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



RGR/CLCH

Distribución:

- Dest
- Jurídico
- Partes
- Control.