



**DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
Unidad de Dictámenes  
e Informes en Derecho  
**E. 11417(99)2022**

**ORDINARIO N°** 1080

**MATERIA:**

Reglamento interno de orden, higiene y seguridad.  
Disposiciones obligatorias.  
Dirección del Trabajo. Competencia.

**RESUMEN:**

1. Las disposiciones contenidas en el código de conducta implementado por Minera Escondida Limitada no constituyen una regulación obligatoria para los trabajadores en sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la referida empleadora, cuyo incumplimiento amerite la aplicación de sanciones por aquella, en tanto dicha normativa no se encuentre contenida en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa, por tratarse del único documento idóneo para esos fines previsto por el legislador.

2. Esta Dirección debe abstenerse de emitir un pronunciamiento acerca de las objeciones formuladas por el Sindicato N°2 de Empresa Minera Escondida Limitada respecto de las obligaciones y prohibiciones impuestas por la empleadora, que no fueron incorporadas al respectivo reglamento interno de orden, higiene y seguridad, toda vez que dicha materia fue puesta en conocimiento de la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta por la referida organización, a través de la impugnación de algunas de sus disposiciones, que fueron resueltas por esa Inspección y por la Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta, en este último caso, por la vía de un recurso jerárquico interpuesto por el sindicato.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 20.07.2023 de Jefa Departamento Jurídico (s).
- 2) Ordinario N°758 de 25.05.2023, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 3) Resoluciones Exentas N°200-1038/2023 de 25.01.2023; N°201-7357/2022 de 16.12.2022 y Resolución N°17 de 12.09.2022, remitidas por la Dirección Regional de Antofagasta con fecha 17.01.2023.
- 4) Ordinario N°930 de 30.05.2022, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 5) Instrucciones de 18.03.2022, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 6) Respuesta recibida el 18.03.2022, [redacted] de Minera Escondida Ltda.

- 7) Ordinario N°322 de 23.02.2022, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.  
 8) Presentación recibida el 25.01.2022, de Sindicato N°2 de Empresa Minera Escondida Ltda.

SANTIAGO, 03 AGO 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A:



Mediante presentación citada en el antecedente 8) requiere un pronunciamiento en orden a que se determine por esta Dirección si la empresa Minera Escondida Limitada está facultada para disponer el cumplimiento por sus trabajadores de las normas contenidas en el documento denominado código de conducta, dispuestas por el grupo BHP a todas las empresas de las cuales es propietaria o accionista, entre ellas, su empleadora.

Precisa al respecto que, el grupo BHP es propietario del 57,5% de la mina escondida, en alianza comercial con las empresas Río Tinto y JECO Corp. Además, BHP es la administradora y operadora de la faena minera. Los dos ramos de Escondida alimentan tres plantas concentradoras, así como dos operaciones de lixiviación.

Agrega que, el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de Minera Escondida hace alusión en distintos acápites al «Código de Conducta y Carta de Valores», sin embargo, no sistematiza ni señala expresamente cuáles son las obligaciones contenidas en dicha reglamentación a las que estarían afectos los trabajadores respectivos; ni establece la forma en que estos últimos deben dar cumplimiento a aquella, ni los procedimientos a que estarían sujetos, en virtud de lo dispuesto en los textos citados.

A modo de ejemplo, precisa: «...el RIOHS de Minera Escondida señala en su artículo 17 que se prohíbe a los trabajadores de la Empresa: (55) "incumplir las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo, Código de Conducta de Negocios y Carta de Valores de la Compañía y en las instrucciones, órdenes y mandatos, verbales o escritos, formulados por el empleador en el ejercicio de las facultades de dirección que le reconoce la ley laboral"».

Por su parte, el título VII del reglamento interno, relativo a las obligaciones de los trabajadores, dispone en el inciso 2° de su artículo 16, que Minera Escondida: «...exigirá el cumplimiento de las normas contenidas en el presente Reglamento Interno, Código de Conducta de Negocios y Carta de Valores de la Compañía en las estipulaciones convenidas en los instrumentos individuales o colectivos del trabajo y, en general, en las órdenes, instrucciones o mandatos, verbales o escritos, que imparta la Compañía en el ejercicio de sus facultades legales».

De este modo, afirma que, mediante diversos documentos internos —los que, en su mayoría, no son públicos ni conocidos de los trabajadores— la empresa establece la reglamentación por la cual han de regirse los distintos procedimientos a que hace alusión el código de conducta y la carta de valores, las que pueden variar de año en año, por la sola voluntad del empleador y que son impuestos por un tercero (BHP) y no por Minera Escondida. De ello se sigue que, dicho documento fija procedimientos paralelos a los establecidos en el reglamento interno de la empleadora, según da cuenta, entre otros, el artículo 7 del aludido código, que trata de la confidencialidad y el anonimato y su página 14, que contempla los procedimientos previstos en materia de acoso laboral y sexual.

Destaca que, lo expuesto precedentemente da cuenta de que en la empresa no se respeta el ordenamiento jurídico vigente al no incorporar al reglamento interno todas las normas y procedimientos dispuestos en el código de conducta a que deben someterse anualmente los trabajadores,

Atendido lo expresado en párrafos que anteceden y, de acuerdo con lo resuelto reiteradamente por esta Dirección, concluye 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.

Indica al respecto que, si se aplica lo expuesto a la situación analizada, debería concluirse que la normativa a que se ha hecho referencia, establecida en el código o manual de conducta de que se trata, debe necesariamente incorporarse al reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la misma empresa, sea por la vía de la anexión, como parte integrante del mismo, o bien, mediante la inclusión de la totalidad de la normativa allí contenida, a la que deban sujetarse los trabajadores respectivos; lo anterior si se tiene presente, además, que, en similar sentido se ha pronunciado este Servicio mediante Dictamen 2228/38 de 22.04.2016 y en los Ordinarios N°2602 de 15.07.2014; N°6237 de 22.12.2017 y 1565 de 31.05.2021.

Finaliza expresando que, acorde con lo sostenido por esta Dirección mediante Dictamen N°5073/82 de 16.12.2014, la potestad disciplinaria del empleador, por su propia naturaleza ha de someterse a mínimos que den cuenta de un justo y racional procedimiento, de modo que satisfaga los estándares básicos de protección del denominado derecho al debido proceso de que es titular el trabajador al interior de la empresa y sin embargo, ninguna de estas pautas son respetadas por el Código de Conducta, que opera a partir de una directriz emanada de un tercero (BHP) en la empresa Minera Escondida.

Por su parte, el representante de la empresa Minera Escondida, en respuesta a traslado conferido por esta Dirección en cumplimiento del principio de bilateralidad, solicita, en primer término, que se rechace de plano la solicitud del Sindicato N°2 de Empresa Minera Escondida Ltda. por no ajustarse a la ley y requiere que el Departamento Jurídico de este Servicio se inhiba, por tanto, de emitir pronunciamiento alguno al efecto, por no ajustarse al procedimiento de impugnación del reglamento interno de orden, higiene y seguridad contenido en la Resolución Exenta N°691 de la Dirección del Trabajo, de fecha 09.07.2010.

Precisa que, la citada resolución dispone en forma expresa el procedimiento que deben cumplir las partes y los funcionarios de la Dirección del Trabajo al conocer de las impugnaciones del Reglamento Interno. Dispone al efecto que dicha reclamación debe ser conocida por la «inspección respectiva», en conformidad con las garantías previstas por la propia resolución, en cumplimiento de lo sostenido en el Dictamen N°36.234 de 10.08.2007 de la Contraloría General de la República.

A mayor abundamiento, precisa que, la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta se encuentra conociendo de las mismas impugnaciones al reglamento interno de la empresa, en virtud del procedimiento iniciado por el sindicato con fecha 06.04.2021, atendido lo cual, en el improbable caso de que se acogiera por este Departamento Jurídico la petición en referencia, se estarían generando dos procedimientos administrativos en paralelo ante esta Repartición para resolver un mismo asunto.

En subsidio de lo anterior, solicita tener por evacuado el trámite de traslado conferido por este Departamento, solicitando que se rechace el requerimiento presentado por el sindicato.

Ello en atención a que su representada, al igual que la gran mayoría de las empresas que poseen altos estándares de cumplimiento y de responsabilidad social, ambiental y comunitaria, posee un código de conducta que contiene principios generales y básicos con respecto al relacionamiento de la compañía con su entorno y que plasma los valores de esta última.

Agrega al respecto que, acerca de dicha materia, su representada adoptó para sí el código de conducta de BHP, grupo que posee una parte de su propiedad. De esta forma, los lineamientos contenidos en dicho código no solo se aplican a los trabajadores, sino también a un universo mucho más amplio de actores, tales como proveedores, contratistas, clientes e, inclusive, a la comunidad en que está inmersa, de modo que, el código en referencia contiene directrices que orientan y definen el «deber ser» de las conductas esperadas por la empresa en los distintos ámbitos de su actividad.

Precisa que, dado el carácter general del código en referencia, sus lineamientos y principios encuentran un correlato en las obligaciones, prohibiciones y procedimientos contenidos en el reglamento interno de la empresa.

Expresa igualmente que, no es efectivo que el contenido del código de conducta no sea conocido por los trabajadores, pues todos estos, sin distinción alguna, reciben una capacitación en relación con su normativa, que comienza en los procesos de inducción y continúa en los procesos anuales de entrenamiento. Asimismo, al suscribir sus contratos de trabajo, aquellos toman conocimiento de la relevancia de estar informados del contenido del código de conducta, mediante una cláusula de dicho instrumento que estipula en lo pertinente: *«Ambas partes acuerdan que todas las obligaciones contenidas en "El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad", como asimismo en el "Código de Conducta de Negocios" de BHP Billiton, deberán ser cumplidas por el TRABAJADOR durante la vigencia del presente contrato.*

*«EL TRABAJADOR declara que recibe una copia de cada uno de estos instrumentos y se obliga a adherir, cumplir y aplicar lo indicado en estos documentos, cuyo contenido declara entender, conocer y aceptar sin reservas ni observaciones [...]».*

Expone, por último, que el código de conducta se encuentra contenido y desarrollado en detalle en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad aplicable a los trabajadores de acuerdo con la ley y que es perfectamente válido que las empresas apliquen un código de conducta en forma independiente al Reglamento Interno, tal como se desprende de los fallos judiciales que cita, a través de las cuales se ha reconocido la validez de tales códigos, considerando que el trabajador ha incurrido en una falta laboral al infringir sus disposiciones.

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

1. En relación con su consulta sobre la procedencia de que, la empresa Minera Escondida Limitada, haya dispuesto el cumplimiento por sus trabajadores de las normas contenidas en el documento denominado código de conducta, dispuestas por el grupo BHP a todas las empresas de las cuales es propietaria o accionista, entre ellas su empleadora, 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, establecen:

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, la confección de un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a las 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 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 artículo 154 del mismo Código, 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 habilita 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 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.

Por otra parte, en lo que respecta a la legalidad de las disposiciones contenidas en un documento como el de la especie, resulta necesario 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.

En estas circunstancias, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia institucional invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que, las disposiciones contenidas en el código de conducta implementado por Minera Escondida Limitada no constituyen una regulación obligatoria para los trabajadores en sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la referida empleadora, cuyo incumplimiento amerite la aplicación de sanciones por aquella, en tanto dicha normativa no se encuentre contenida en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa, por tratarse del único documento idóneo para esos fines previsto por el legislador.

2. En lo concerniente a lo señalado por el representante de la empleadora en su respuesta a traslado de la presentación efectuada por el sindicato requirente, en cuanto a que este Departamento debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado, toda vez que, la materia de que se trata debe ser conocida y resuelta por la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta, a requerimiento de dicha organización sindical y en cumplimiento de la Resolución Exenta N°691 de este Servicio, cúpleme precisar lo siguiente:

De acuerdo con los antecedentes remitidos por la Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta, la aludida Inspección Provincial, sobre la base de lo dispuesto en la Ley N°19.880 y en la Resolución Exenta N°691 de 09.07.2010, modificada por la Resolución Exenta N°1121 de 17.07.2013, que delegó en las Direcciones Regionales, Inspecciones Provinciales y Comunes del Trabajo las funciones de revisar y objetar los reglamentos internos a que se refiere el artículo 153 del Código del Trabajo, con arreglo a las pautas allí previstas y respecto de aquello que corresponda a la órbita de competencia de este Servicio, dictó, con fecha 12.09.2022, la Resolución N°17, acogiendo la impugnación formulada por el sindicato requirente respecto de diversas disposiciones del reglamento interno de orden, higiene y seguridad confeccionado por Minera Escondida, por las razones invocadas en su presentación ante esta Dirección.

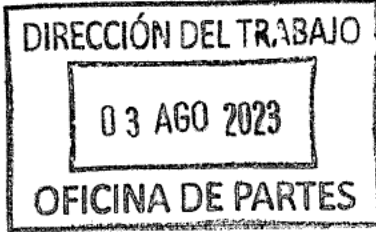
Es así que, a través de los considerandos 5; 6; 13; 16; 21; 31; 39; 42; 49; 50 y 51 de la Resolución N°17 en referencia, la Inspección Provincial de que se trata acogió las impugnaciones en comento, recurriendo para ello, en síntesis, a lo sostenido por este Dirección en el Dictamen N°3199/032 de 18.02.2012 ya citado y a la doctrina a que hace referencia el considerando 4 de la Resolución en comento, contenida en el Dictamen N°1835/20 de 03.05.2013, según la cual: *«...la oportunidad con que cuenta esta Dirección del Trabajo para revisarla está determinada por su incorporación al Reglamento Interno y a 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 estas circunstancias, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa citada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1. Las disposiciones contenidas en el código de conducta implementado por Minera Escondida Limitada no constituyen una regulación obligatoria para los trabajadores en sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la referida empleadora, cuyo incumplimiento amerite la aplicación de sanciones por aquella, en tanto dicha normativa no se encuentre contenida en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa, por tratarse del único documento idóneo para esos fines previsto por el legislador.

2. Esta Dirección debe abstenerse de emitir un pronunciamiento acerca de las objeciones formuladas por el Sindicato N°2 de Empresa Minera Escondida Limitada respecto de las obligaciones y prohibiciones impuestas por la empleadora, que no fueron incorporadas al respectivo reglamento interno de orden, higiene y seguridad, toda vez que dicha materia fue puesta en conocimiento de la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta por la referida organización, a través de la impugnación de algunas de sus disposiciones, que fueron resueltas por esa Inspección y por la Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta, en este último caso, por la vía de un recurso jerárquico interpuesto por el sindicato.

Saluda atentamente a Ud.,



*Natalia Pozo Sanhueza*  
**NATALIA POZO SANHUEZA**  
**ABOGADA**  
**JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



*LBP/MPK*  
**Distribución:**

- Jurídico
- Partes
- Control

