



DEPARTAMENTO JURIDICO
K 4347 (770) 2013

Juridico

3429

ORD.: _____/

MAT.: Resuelve objeciones de legalidad relativas a cláusulas reglamento interno Empresa de Correos de Chile.

ANT.:

- 1) Resolución Exenta N° 1.101, de 12.07.2013, de Directora del Trabajo
- 2) Correo electrónico de fecha 10.06.2013, de doña Marcela Cid Marín, Analista de R.R.H.H., Empresa Correos de Chile.
- 3) Ordinario N° 634, de 20.02.2013, de Inspectora Provincial del Trabajo de Santiago.
- 4) Resolución N° 139, de 02.04.2013, de Inspector Provincial del Trabajo de Concepción.

SANTIAGO,

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

- 4 SEP 2013

**A : CÉSAR GÓMEZ AHUMADA
JEFE DEPARTAMENTO DE BIENESTAR Y RELACIONES LABORALES
EMPRESA CORREOS DE CHILE
EXPOSICIÓN N° 221, ESTACIÓN CENTRAL, SANTIAGO.**

Por medio de la presentación del antecedente, se ha solicitado un pronunciamiento jurídico por parte de esta Dirección a fin que se resuelvan las impugnaciones realizadas por diversas organizaciones sindicales, a las cláusulas que reforman el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la Empresa Correos de Chile.

Se expone en la consulta que, este Servicio mediante Ordinario N° 634, de 20.02.2013, de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago y, Resolución N° 139, de 02.04.2013, de Inspección Provincial del Trabajo de Concepción, ha expuesto criterios contrapuestos al resolver las objeciones de legalidad de las cláusulas del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Al respecto, cúpleme en informar a Ud. lo siguiente:

Que mediante resolución exenta indicada en antecedente 1), esta Dirección ha revocado la delegación de facultades conferidas a las Direcciones

Regionales, Inspecciones Provinciales y Comunales del Trabajo, para la revisión, objeción y estudio de legalidad de los reglamentos internos a que se refiere el artículo 153 del Código del Trabajo, exclusivamente, en lo concerniente al empleador Empresa de Correos de Chile, y en relación a las impugnaciones presentadas hasta la fecha de su dictación, por las siguientes organizaciones: Federación de Trabajadores de Correos de Chile Afines y Conexos y de Empresas de Telecomunicaciones, de 25.10.2012; Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa de Correos de Chile, Sintech, de 25.10.2012; Sindicato Nacional de Trabajadores N° 1 de la Empresa de Correos de Chile, de 26.10.2012; Sindicato Nacional de Profesionales, Técnicos Postales, Supervisores y otros de Empresa de Correos de Chile, de 03.10.2012; y, Sindicato Nacional de Trabajadores Postales Empresa de Correos de Chile, de 25.10.2012.

Que el acto administrativo indicado en el párrafo precedente, tiene su fundamento en la necesidad de aunar los criterios manifestados por los Inspectores Provinciales del Trabajo de Santiago y Concepción, a través, de las resoluciones recaídas en las impugnaciones a las reformas al reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la Empresa de Correos de Chile, presentadas por las organizaciones de trabajadores, ya citadas.

Que la revisión de las cláusulas de reforma al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, recaerá sobre el texto, que al fin anotado, ha proporcionado el empleador, mediante correo electrónico de antecedente 2).

Cabe indicar que el contenido de las cláusulas impugnadas es el que se señala en las letras siguientes, seguido en cada caso, de la decisión referente a la revisión de legalidad:

A.- ARTICULO 5.

"Las personas interesadas en incorporarse a la Empresa deberán presentar los siguientes documentos:

- a) Cédula nacional de identidad vigente;*
- b) Certificado de antecedentes para fines especiales, expedido por el Servicio de Registro Civil e Identificación;*
- c) Certificado de estudios que procedieren;*
- d) Certificados de cotizaciones previsionales y de salud;*
- e) Los demás datos y antecedentes que requiera la Empresa*
- f) Finiquito último empleador*

Sin perjuicio de lo anterior y según la naturaleza del cargo a que se postule, las personas interesadas deberán cumplir, además, con los requisitos de destreza, especialización y salud que exija el cargo.

A cada nuevo trabajador de la Empresa se le confeccionará una Ficha de Antecedentes Personales (F.A.P.), la cual se mantendrá actualizada para la Región Metropolitana en la Gerencia de Recursos Humanos y en regiones en la Gerencia Zonal respectiva."

Revisión de legalidad:

1.- En cuanto a las letras b) y f), se acoge la objeción interpuesta, reiterando los conceptos expresados por el Inspector Provincial del Trabajo (S) de Concepción, mediante resolución N° 139, de 02.04.2013.

Particularmente, en cuanto al "Certificado de Antecedentes para fines Especiales", la jurisprudencia de este Servicio ha enfatizado que "el único caso en que debe admitirse como lícita la exigencia de certificado de antecedentes corresponde a aquellas tareas o funciones que, por su naturaleza, requieran de modo indubitado, como acreditación de su capacidad e idoneidad para su ejecución o desarrollo, la ausencia de antecedentes penales o criminales" (Dictamen N° 3840/194, de 18.11.2002).

A su vez, el numerando 16 del artículo 19 de la Constitución Política, señala que: *"Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos"*.

Por lo anterior, la exigencia general de presentar el referido certificado, no resulta racionalmente justificada ni necesaria para todas las funciones que eventualmente pudieran involucrar la incorporación de un trabajador a la empresa.

En cuanto a la exhibición de "Finiquito último empleador", éste enunciado deberá ser eliminado atendido que tal instrumento privado, sólo tiene validez y utilidad en la esfera de la relación laboral en que se suscribe, y para los fines previstos en el Código del Trabajo, esto es esencialmente, el efecto liberatorio de obligaciones contractuales. Luego, tal instrumento no resulta útil para calificar o determinar la idoneidad laboral de la persona que se pretende contratar.

Cabe considerar además, que la realidad de las relaciones laborales demuestra que en muchos casos y por variadas circunstancias, las partes de la relación laboral no suscriben finiquito, o bien, entre el término de los servicios y la suscripción de tal documento transcurre un tiempo prolongado, muchas veces no imputable al trabajador, por lo que la exigencia de esta exhibición documental, implicaría una limitación al legítimo ejercicio de la libertad de trabajo, consagrado en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de Chile.

2.- En relación a la letra e), cabe tener presente que la exigencia al trabajador de aportar antecedentes según lo pueda fijar la empresa en cada caso, es posible que sea mantenida en su redacción actual, en tanto su aplicación se circunscriba a los principios constitucionales destinados a proscribir las discriminaciones arbitrarias, considerándose tales, cualquier conducta que implique optar entre dos o más personas sin atender a su idoneidad o capacidad individual.

B.- ARTICULO 45.

"Todo trabajador deberá:

p) Cumplir fielmente el Modelo de Prevención de Delitos, normas instrucciones y controles que disponga la Empresa y que tienen por objeto prevenir y evitar la comisión de los ilícitos contemplados en la Ley N° 20.393.

q) Cuidar siempre que los dineros o bienes que reciba a nombre de la empresa con ocasión de su trabajo no provengan de actividades ilícitas de ninguna especie y poner su mayor cuidado para descubrir y denunciar al empleador, cualquier sospecha que tuviera respecto del origen de esos dineros o bienes de conformidad a lo dispuesto en el Modelo de Prevención de Delitos.

r) *Velar porque los dineros o bienes de la empresa que tenga, administre, porte, invierta o custodie nunca sean destinados a financiar actividades ilícitas de ninguna especie, sean estas actividades de carácter terrorista o cualquier otro delito común.*

s) *Poner en conocimiento de la Empresa de Correos de Chile todo hecho que pudiera ser constitutivo de los delitos de lavado de dinero, financiamiento del terrorismo, cohecho a funcionarios públicos, nacionales o extranjeros, o de cualquier otra clase delitos, de los que tome conocimiento por cualquier medio, cometidos por trabajadores, ejecutivos, directores, clientes, contratistas, proveedores y otros de la Empresa.*

ARTÍCULO 46.

“Queda estrictamente prohibido a los trabajadores de la Empresa:

n) *Ofrecer o consentir en dar a un empleado público un beneficio económico, en provecho de éste o de un tercero, para que realice las acciones o incurra en las omisiones señaladas en los artículos 248, 248 bis y 249 del Código Penal.*

o) *Ofrecer, prometer o dar a un funcionario público extranjero, un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero, con el fin que este realice una acción o incurra en una omisión con miras a la obtención o mantención, para sí u ° otro, de cualquier negocio o ventaja indebidos en el ámbito de cualesquiera transacciones internacionales.*

p) *Ocultar o disimular el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas de que provienen, directa o indirectamente, de la perpetración de hechos constitutivos de alguno de los delitos contemplados en la Ley N° 20.393, o bien, a sabiendas de dicho origen, oculte o disimule estos bienes.*

q) *Adquirir, poseer, tener o usar los bienes referidos en el numeral anterior, con ánimo de lucro, cuando al momento de recibirlos ha conocido su origen ilícito.*

r) *Desviar fondos de la empresa al financiamiento de actividades terroristas.”*

Revisión de legalidad:

Se rechazan las observaciones a las disposiciones mencionadas, toda vez que la incorporación de estas cláusulas responde al imperativo legal contenido en el artículo 4 N° 3 de la Ley N° 20.303 de 02.12.2009, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y delitos de cohecho que indica.

Tal normativa, impone a la empresa el establecimiento de un sistema de prevención de los delitos, que implique la implementación de modelos de organización, administración y supervisión. En este sentido, la letra d) del numeral en análisis ordena: *“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”.*

Además, las disposiciones contenidas en los artículo 45 y 46 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, de la Empresa Correos de

Chile, se advierten como expresión práctica del contenido ético-jurídico del contrato de trabajo, entendido como *"aquel que deriva del contrato de trabajo en cuanto éste genera una relación entre seres humanos guiados por un fin común en la Empresa y entre los cuales existe una relación personal de respeto y lealtad recíprocos"* (Gutiérrez R., Ximena. *"El contenido ético-jurídico del contrato de trabajo"*), particularmente el "Deber de Lealtad", del que deriva para el trabajador la obligación de mantener una conducta moralmente correcta.

Sin perjuicio de lo indicado, se enfatiza que, la conducta del empleador, durante el diseño e implementación de su modelo de prevención de delitos, debe guardar congruencia con las normas constitucionales que reconocen derechos al trabajo en su calidad de persona. Por lo tanto, debe velar que las medidas adoptadas no conlleven una perturbación al legítimo ejercicio de tales derechos.

Además, según lo ha señalado este Servicio mediante Dictamen N° 1835/20, de 3.05.2013, reiterando lo sostenido en Dictamen N° 3.199/032, de 19.07.2012, las medidas de control que implemente el empleador, a través de las que se establezcan prohibiciones u obligaciones a los trabajadores, deben incorporarse al respectivo Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Luego, el modelo de prevención de delitos a que se refiere la letra p) del artículo 45 del Reglamento, debe incorporarse a éste, ya sea por medio de una reforma o en virtud de un anexo.

C.- ARTÍCULO 70.

"b) Toda transgresión de lo dispuesto en el Modelo de Prevención de Delitos podrá ser considerada como grave o calificada de negligencia inexcusable, para los efectos de dar cumplimiento a las disposiciones de la Ley N° 20.393.

c) De conformidad a lo establecido en los puntos a y b y a lo dispuesto sobre la materia en el Reglamento Interno, el grado de infracción o falta en la que incurra el trabajador, daría motivo a la Empresa para la terminación de su contrato de trabajo."

Revisión de legalidad:

Se acoge la impugnación referida, toda vez que, la calificación de la gravedad de la conducta del trabajador, en el ámbito de la relación laboral, y para efectos de justificar el término de la misma, recae exclusivamente en los Tribunales de Justicia, los que están facultados para emitir un pronunciamiento sobre esta materia en virtud de un proceso legalmente tramitado.

Por el contrario, las sanciones posibles de ser incorporadas al Reglamento Interno, corresponden sólo a aquellas a que se refiere el artículo 154 N° 10 del Código del Trabajo, las que pueden ir desde la amonestación hasta la multa.

D.- TITULO VII-BIS. SISTEMA PREVENTIVO DE REVISIÓN.

"ARTÍCULO 46-A La Empresa dispondrá de un mecanismo o sistema de selección para la revisión de los bolsos de los trabajadores como medida de carácter preventivo y despersonalizado. El sistema antes descrito es universal, autónomo y la selección del o los trabajadores será aleatoria. En este sistema no hay intervención humana para la selección de uno o más trabajadores.

ARTÍCULO 46-B Este sistema de selección operará a través de un sorteo electrónico materializado en un semáforo ubicado en la entrada de las

dependencias de la empresa, por el cual deberán pasar los trabajadores uno a uno al término de cada turno en donde habrá una luz verde y otra roja. Al trabajador que al pasar por este sistema le aparezca la luz roja deberá ser controlado.

ARTÍCULO 46-C Esta revisión se practicará en un lugar cerrado anexo a la portería. En el caso de que el trabajador sorteado para la revisión sea una mujer, la revisión se realizará en presencia de otra trabajadora vinculada a la empresa.

ARTÍCULO 46-D El sistema de sorteo antes descrito es compatible con el respeto a la honra y dignidad de los trabajadores, toda vez que es universal y en ningún caso particular, por lo que no hay un enjuiciamiento previo del trabajador que lo pueda estigmatizar frente a sus pares.

ARTÍCULO 46-E Todos los trabajadores salientes de cada turno deberán pasar por este semáforo sin distinción de ninguna clase ni aún a pretexto de su jerarquía. Aquel trabajador que injustificadamente se niegue pasar por este sistema de selección será amonestado con descuento del 25% de su remuneración diaria, de ésta amonestación se enviará copia a la Inspección del Trabajo, toda vez que esto es obligatorio y no opcional para todos los trabajadores de la empresa.

ARTÍCULO 46-F Este sistema de selección es apto para la consecución de los fines propuestos, es decir, velar por el fiel cumplimiento de las labores encomendadas a la empresa por sus clientes, evitando así la pérdida de correspondencia ya que el giro de Correos de Chile es, precisamente, la distribución de la correspondencia y paquetería, siendo conocido que las empresas del rubro ofrecen y destacan la prontitud en la entrega del servicio como uno de los pilares de su promoción, además de otros conceptos tales como la privacidad y confiabilidad, ante lo cual la pérdida de las cartas o paquetes no dañarían únicamente la imagen de la empresa, si no que el derecho de nuestros clientes.

ARTÍCULO 46-G Sin perjuicio de lo anterior, éste sistema de selección por sorteo electrónico es la única medida capaz de obtener el fin perseguido antes descrito, es decir, evitar la pérdida de cartas y paquetes sin restringir ni limitar los derechos y garantías constitucionales de nuestros trabajadores."

Revisión de legalidad:

Se rechazan las objeciones interpuestas en contra de estas cláusulas que pretenden establecer un sistema preventivo de revisión, puesto que las disposiciones en análisis son concordantes a los principios doctrinarios contenidos en la jurisprudencia administrativa referida a la materia.

En efecto, se describe un sistema de control que reviste el carácter de universal y de selección aleatoria, resguardado por un mecanismo tecnológico para determinar cual trabajador será objeto de la revisión, a fin de garantizar la mantención de dichas características.

Por otra parte, se advierte el mecanismo propuesto como un medio racional y proporcional para alcanzar el legítimo objetivo del empleador, consistente en "velar por el fiel cumplimiento de las labores encomendadas a las empresa por sus clientes, evitando así la pérdida de correspondencia...", sin que se vea mermada la dignidad, honra o intimidad del trabajador.

En otro términos, tal como lo ha señalado la reiterada y uniforme doctrina de la Dirección del Trabajo, en cuanto a los requisitos generales de

toda medida de control, de conformidad al inciso final del artículo 154 del Código del Trabajo, están sujetas al cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Deben incorporarse en el texto normativo que la ley establece al efecto, esto es, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, dictado en conformidad a la ley;

b) Sólo pueden efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral;

c) Su aplicación debe ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, es decir, no debe tener un carácter discriminatorio; y

d) Debe respetarse la dignidad del trabajador.

Los requisitos enumerados, se entienden satisfechos a través de las cláusulas propuestas en el proyecto de Reglamento Interno, sin perjuicio de la actividad fiscalizadora que en el futuro pudiera desarrollarse a fin de analizar la ejecución práctica de tales medidas.

En conclusión y por las razones de hecho y de derecho previamente consignadas, se acoge parcialmente la impugnación de las normas del Reglamento Interno antes individualizadas, debiendo la empresa, en un plazo de 20 días hábiles siguientes a la notificación del presente Ordinario, adoptar las medidas conducentes a eliminar o corregir las normas observadas, cumpliendo con el mecanismo de publicidad contemplado en el artículo 156 del Código del Trabajo, bajo apercibimiento de sanción administrativa en caso de incumplimiento.

Saluda a Ud.,


MARÍA CÉCILIA SANCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO


MAO/SMS/PRC
Distribución:
- Jurídico.
- Parte.
- Control.