



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 6279(1177)/2013

Jurídico

3512

ORD.: _____

MAT.: 1) Las medidas de control implementadas por la empresa Aguas Andinas S.A., contenidas en el "Código Ético", deben incorporarse al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad respectivo, sea por la vía de su anexión, como parte integrante del mismo, o bien, mediante la inclusión de todas aquellas disposiciones de dicho código que contengan prohibiciones u obligaciones a que deban sujetarse los trabajadores.

2) Una vez puestas en conocimiento de los trabajadores las modificaciones al reglamento interno, en la forma prevista por la ley, cualquiera de ellos, como también, en su caso, el delegado de personal o las organizaciones sindicales respectivas, podrán impugnar ante esta Dirección las disposiciones allí contenidas, por ilegales, sin perjuicio de la facultad con que cuenta este Servicio para exigir modificaciones a dicho cuerpo reglamentario, en razón de ilegalidad o la incorporación de las normas obligatorias en conformidad al artículo 154 del mismo Código.

ANT.: 1) Ord. N° 2497, de 24.06.2013, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Presentación, de 24.05.2013, de Sindicato de Profesionales y Técnicos de Aguas Andinas S.A.

SANTIAGO,

- 9 SEP 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

**A : SEÑORES PEDRO SEPÚLVEDA T. Y JAIME SALAZAR F.
PRESIDENTE Y SECRETARIO
SINDICATO DE PROFESIONALES Y TÉCNICOS
DE AGUAS ANDINAS S.A.
SAN PABLO N° 1139
SANTIAGO/**

Mediante presentación citada en el antecedente 2), requieren un pronunciamiento acerca de la obligación impuesta a los trabajadores de la empresa Aguas Andinas S.A., de "ajustar su proceder" a los principios y valores contenidos en el "Código Ético" —que incluye un formulario de notificación

de denuncias relativas a dicho ámbito—, cuerpo reglamentario vigente a partir del mes de mayo del año en curso y que sin embargo, no fue incorporado al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que entró a regir en el mes de marzo del mismo año.

Agregan que lo anterior implica la imposibilidad de ejercer el derecho previsto en el inciso 4º del artículo 153 del Código del Trabajo.

Cabe hacer presente, por otra parte, que en cumplimiento de la norma del inciso final del artículo 10 de la ley N° 19.880, que consagra los principios de contradicción e igualdad de los interesados, este Servicio puso en conocimiento del empleador la presentación de que se trata, quien no hizo valer el derecho que le asiste de exponer sus puntos de vista sobre el particular.

Al respecto, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 153 del Código del Trabajo, en sus incisos primero y segundo, 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”.

“Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores”.

Por su parte, el artículo 154 del mismo cuerpo legal, en su inciso 1º, numerales 5 y 10, prevé:

“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”.

El análisis conjunto de los preceptos legales recién transcritos permite colegir que el único sistema idóneo para consignar las normas que deben observarse en la empresa para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores, así como las obligaciones y prohibiciones impuestas por el empleador a dichos dependientes, en relación a sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento —además de las sanciones aplicables a ellas—, es el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Asimismo, es posible inferir que el legislador ha señalado en forma taxativa las sanciones disciplinarias a que puede verse sujeto un

trabajador por incumplimiento de las normas allí establecidas, las que solo pueden consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el 25% de la remuneración diaria.

Ahora bien, de los antecedentes que acompañan a su presentación se desprende que el cuerpo normativo impuesto por la empresa a sus trabajadores, denominado "Código Ético", que entró en vigencia en el mes de mayo del año en curso, como normativa independiente del reglamento interno de la empresa, se compone de los siguientes acápite: "Principios Fundamentales"; "Nuestros Principios Aplicados al Grupo"; "Nuestros Principios Aplicados al Mercado"; "Nuestros Principios aplicados al Entorno"; y "Ámbitos de Aplicación".

Por su parte, el último de dichos capítulos, denominado "Ámbitos de aplicación", contempla, a su vez, a continuación del epígrafe "Sistema de Gobierno", la obligación de los trabajadores de integrar a sus labores los principios éticos de Aguas Andinas S.A., definiendo claramente las responsabilidades en todos los niveles; en este sentido precisa que corresponde a un Comité de Gestión de la empresa el deber de primer garante de la aplicación del citado código, para lo cual *"...debe dotarse de los instrumentos necesarios para llevar a cabo el seguimiento de su despliegue y para la detección de las infracciones de sus normas. Debe, asimismo, instaurar un sistema de control de la aplicación de los dispositivos éticos y de cumplimiento del Código Ético"*.

Se contempla, además, en el citado capítulo, el nombramiento del "Responsable de Ética", cargo que recae en el Gerente Corporativo de Comunicaciones y Desarrollo Organizacional, quien *"...se preocupa de gestionar los medios adecuados para la aplicación del Código Ético, así como de ejercer la autoridad necesaria para garantizar su cumplimiento"*.

Más adelante, se señala también que *"La persona que ejerce de Responsable de Ética del grupo, cuenta con el apoyo del Comité de Gestión y de las direcciones funcionales para el despliegue de las normas éticas. Asimismo, los niveles jerárquicos superiores [...] deben asegurarse, además, de que cuenten con prácticas conformes a sus obligaciones. Por último, cuando no hay más remedio que recurrir a las sanciones, se hace respetando el derecho y los usos locales"*.

Por último, a través del citado Código Ético se habilita, asimismo, *"...un procedimiento confidencial para poner en conocimiento del Responsable de Ética, de buena fe y sin temor a represalias, aquellas actuaciones que, a su leal saber y entender, constituyan conductas o actuaciones inapropiadas a la luz de lo dispuesto en el Código Ético de Aguas Andinas"*. Dicho procedimiento contempla un formulario al que podrá tener acceso todo aquél que decida denunciar irregularidades, especialmente las de naturaleza contable, financiera y aquellas relacionadas con el control interno o el fraude.

De este modo, el análisis del contenido del Código de Ética en referencia permite sostener que éste tiene el carácter de normativa interna de la empresa Aguas Andinas S.A. y por tanto, debe formar parte del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que rige a los trabajadores de dicha entidad empresarial.

La conclusión anterior armoniza, por lo demás, con la doctrina contenida en los dictámenes N°s. 3199/032, de 18.07.2012 y 1835/20, de 03.05.2013, emanados de este Servicio, en cuanto allí se establece que, entre otras medidas de control, aquellas contenidas en el "Código de Ética, Integridad en el Trabajo y Buenas Prácticas Corporativas" no se ajustan a derecho, por no

encontrarse incorporadas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad respectivo, sea por la vía de su anexión, como parte integrante del mismo, o bien, mediante la inclusión de todas aquellas disposiciones de dicho cuerpo reglamentario que contengan prohibiciones u obligaciones a que deban sujetarse los trabajadores.

Atendido lo señalado precedentemente, debe necesariamente colegirse 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.

En estas circunstancias, no resulta procedente obligar a los trabajadores de que se trata a tener por conocidas las disposiciones contenidas en el referido Código Ético, a menos que éste sea anexado al Reglamento Interno respectivo o sus normas sean incorporadas a este último y puesto en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comience a regir conjuntamente con aquél, plazo en el cual, los interesados que señala la ley podrán impugnar dicha reglamentación, sin perjuicio de la facultad con que cuenta esta Dirección para exigir modificaciones al referido reglamento, en razón de ilegalidad, como asimismo, la incorporación de disposiciones legalmente obligatorias.

En efecto, el artículo 153, inciso final del Código del Trabajo, dispone:

“El delegado de personal, 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”.

Por otra parte, el artículo 156 del mismo cuerpo legal, en su inciso 1º, establece:

“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, al delegado del personal y a los Comités Paritarios existentes en la empresa”.

Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:


1) Las medidas de control implementadas por la empresa Aguas Andinas S.A., contenidas en el “Código Ético”, deben incorporarse al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad respectivo, sea por la vía de su anexión, como parte integrante del mismo, o bien, mediante la inclusión de todas aquellas disposiciones de dicho código que contengan prohibiciones u obligaciones a que deban sujetarse los trabajadores.

2) Una vez puestas en conocimiento de los trabajadores las modificaciones al reglamento interno, en la forma prevista por la ley, cualquiera de ellos, como también, en su caso, el delegado de personal o las organizaciones sindicales respectivas, podrán impugnar ante esta Dirección las disposiciones allí contenidas, por ilegales, sin perjuicio de la facultad con que cuenta este Servicio para exigir modificaciones a dicho cuerpo reglamentario, en razón de ilegalidad o la incorporación de las normas obligatorias en conformidad al artículo 154 del mismo Código.

Saluda atentamente a Uds.,



MARIA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO


MAO/SMS/MPK/mpk

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Aguas Andinas S.A. (Av. Balmaceda N° 1398, Santiago).