



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K 8126 (1559)/2015

3569

ORD. N°: _____/

MAT.: Atiende presentación relativa a los efectos que en los contratos individuales de trabajo de los dependientes de la CCAF 18 de Septiembre, produciría la suscripción por parte de éstos del acta de recibo del Código de Buenas Prácticas Laborales y de Conducta elaborado por dicha empleadora.

pendiente

ANT.: 1.- Ord. N° 1924, de 01.06.2016, de Inspectora Provincial del Trabajo de Santiago.
2.-Ord. 2696, de 19.05.2016, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
3.-Remisión de antecedentes de Inspección Provincial del Trabajo de Santiago. 14-05-2016.
4.-Ord. N° 1352, de 18.04 2016, de Inspectora Provincial del Trabajo de Santiago.
5.-Ord.N°6605, de 17.12.2015, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
6.-Instrucciones de 30.11.2015, de Jefe Departamento Jurídico.
7.-Presentación de 19.08.2015, de Caja de Compensación de Asignación Familiar 18 de Septiembre.
8.-Presentación de 30.06.2015, de Directiva Sindicato de Trabajadores Caja de Compensación de Asignación Familiar 18 de Septiembre.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

08 JUL 2016

**A : SR. LUIS R. SALAS MARICAHUIN
PRESIDENTE SINDICATO DE TRABAJADORES DE CAJA DE
COMPENSACIÓN
DE ASIGNACIÓN FAMILIAR 18 DE SEPTIEMBRE
ALFONSO DONOSO N° 522 POBLACIÓN SUR
SAN BERNARDO**

Mediante presentación citada en el antecedente 8) ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente que la Caja de Compensación de Asignación Familiar 18 de Septiembre exija a sus trabajadores reconocer el documento denominado "Código de Buenas Prácticas y de Conducta" como parte integrante del respectivo contrato individual de trabajo, obligándolos a firmar un "acta de recibo".

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud., en forma previa, que con el propósito de resolver fundadamente la consulta planteada, se puso en conocimiento de la empleadora la presentación aludida a fin de que expresara sus puntos

de vista sobre el particular y aportara antecedentes y se dispuso una fiscalización a la misma, la que fue llevada a efecto por el fiscalizador Sr. Rodrigo Troncoso Farfán, dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago. Por presentación de antecedente 6), la Caja de Compensación 18 de Septiembre dio cumplimiento al requerimiento efectuado, manifestando, en síntesis, lo siguiente:

1.-Que el Código de Buenas Prácticas y de Conducta ha sido entregado a los dependientes y suscrito por la casi totalidad de ellos, quienes han entendido tanto el valor que dicho documento tiene para el personal y la organización, como que su promulgación obedece a una exigencia de la Superintendencia de Seguridad Social, ente fiscalizador de dicho organismo.

2.-Que dicho Código no ha sido incorporado al reglamento interno de orden, higiene y seguridad y que el documento que se ha exigido suscribir a los trabajadores tiene como única finalidad acatar lo instruido por SUSESO en Circular N° 3067, de 09.01.2015, la cual, en lo pertinente, señala: *"El personal de la Caja de Compensación de Asignación Familiar, en todo caso, debe suscribir un documento mediante el cual declare que conoce el citado Código, obligándose a cumplirlo íntegramente."*

3.-Que no se ha aplicado sanción alguna por incumplimiento de sus disposiciones, aclarando que en todo caso, estas se remiten a la normativa laboral vigente.

Por su parte, el informe evacuado por el fiscalizador Sr. Rodrigo Troncoso Farfán expresa, en lo pertinente, que en el curso de correspondiente visita inspectiva Ud. indicó que ningún trabajador había sido objeto de sanción por incumplimiento del Código de Buenas Prácticas, ratificando los términos de la consulta planteada, la cual se refiere, como ya se dijera, a los efectos que el acta de recibo del Código de Buenas Prácticas y de Conducta que la Caja de Compensación de Asignación Familiar 18 de Septiembre presentó a los trabajadores para su firma, en cuya parte final se establece que el mismo formará parte del respectivo contrato de trabajo.

Efectuadas las precisiones señaladas, cabe manifestar, en forma previa, que el artículo 153, inciso 1°, del Código del Trabajo, 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."

A su vez, el artículo 154 de dicho Código, en su inciso 1° N° 5 y 10, establece:

"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;"

"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."

De las normas legales precedentemente transcritas aparece que, concurriendo ciertas condiciones, la ley obliga al 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.

Acorde a lo preceptuado por las disposiciones legales anotadas, en concordancia con las previstas en el artículo 5°, incisos 1° y 2° del Código del Trabajo, la jurisprudencia administrativa de este Servicio ha sostenido que toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador, que incida en materias de orden, higiene y seguridad deberá forzosamente establecerse en el Reglamento Interno, como también, que toda obligación y prohibición relacionada con las referidas materias, tiene como límite temporal y territorial, las labores, permanencia y vida de los trabajadores en las dependencias de la empresa.

Ha sostenido asimismo, que toda medida de control, vale decir, no sólo las que encuentran su fundamento en la ley, sino en otras fuentes normativas, deberán 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 (dictamen 4936/092, de 16.10.2010).

Aclarado lo anterior, es necesario resolver la materia específica sometida al conocimiento de este Servicio, para cuyo efecto cabe tener presente, en primer término, la disposición contenida en el artículo 5°, inciso 3° del Código del Trabajo, conforme a la cual:

“Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente.”

Cabe considerar, asimismo, lo dispuesto por el artículo 11 del mismo cuerpo legal, el cual establece:

“Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo.

No será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones, ya sean legales o establecidos en contratos o convenios colectivos del trabajo o en fallos arbitrales. Sin embargo, aun en este caso, la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes “

De las normas legales precitadas fluye que el legislador faculta a las partes de la relación laboral para modificar, por mutuo consentimiento, el contenido del contrato individual de trabajo, en todas aquellas materias en que éstas hayan podido convenir libremente.

De ello se sigue que las modificaciones que se pretenda introducir al contrato de trabajo no pueden afectar los derechos mínimos que, con el carácter de irrenunciables, consagra y asegura la normativa laboral vigente.

De las mismas disposiciones fluye que la ley exige que las modificaciones que se acuerde introducir a dicho documento se consignen por escrito y sean suscritas por las partes, al dorso del mismo, o bien, en un documento anexo.

Lo expuesto precedentemente autoriza para sostener que, por regla general, no resulta jurídicamente viable que ninguno de los contratantes, de manera unilateral, imponga al otro modificaciones al contrato de trabajo, requiriéndose para ello, según ya se expresara, el consentimiento mutuo de los contratantes, sin perjuicio de los

casos de excepción que contempla la ley, entre otros, en los artículos 12 y 29 del Código del Trabajo.

Ahora bien, de los antecedentes reunidos en torno a este asunto se ha podido establecer en primer término, que el Código de Buenas Prácticas que nos ocupa no ha sido incorporado al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad vigente en la Caja de Compensación de Asignación Familiar 18 de Septiembre, situación que no se aviene con la doctrina institucional precitada, la cual, como ya se dijera, precisa que toda norma obligatoria para los trabajadores vinculada a las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento deben necesariamente incorporarse a dicho Reglamento.

Se ha podido establecer, además, que la empleadora hizo entrega del Código de Buenas Prácticas y de Conducta a los trabajadores de esa empresa, dejando constancia de ello a través de un acta de recibo suscrita por los trabajadores, en la cual se consigna lo siguiente:" *Recibo en este acto una copia del Código de Buenas Prácticas y de Conducta de Caja 18 de Septiembre, del cual tomaré conocimiento y cumpliré cabalmente, haciéndolo parte integrante de mi contrato de trabajo*".

Como es dable apreciar, de los términos del acta en referencia aparece claramente que el documento en consulta, elaborado por la empleadora y presentado por esta a los trabajadores para su suscripción, sólo da cuenta de la recepción por parte de estos últimos del Código que nos ocupa, no pudiendo por ello considerarse que la declaración que en ella se consigna, en orden a tomar conocimiento de su contenido, acatarlo y considerarlo como parte integrante de sus contratos individuales de trabajo constituya un acto válido para entender modificados dichos instrumentos y producir el efecto de incorporar a éstos sus disposiciones, complementando así las primitivamente pactadas por las partes.

En efecto, como ya se dijera, la modificación del contrato individual de trabajo, sea a través de incorporación de nuevas estipulaciones o supresión o alteración de una o más de las existentes requiere el acuerdo o consentimiento mutuo de las partes de la relación laboral, lo que no ocurre en la especie.

De esta forma, teniendo presente todo lo expuesto, forzoso resulta concluir que el acta de recibo precedentemente analizada no ha podido producir el efecto de incorporar a los contratos individuales de trabajo del personal de la Caja de Compensación de Asignación Familiar 18 de Septiembre las disposiciones contempladas en el Código de Buenas Prácticas y de Conducta de que se trata, circunstancia que a la vez, permite sostener que las mismas no han pasado a formar parte integrante de dichos instrumentos.

Es cuanto puedo informar a Ud. al tenor de lo solicitado.

Saluda a Ud.


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




J.F.C.

Distribución:

Jurídico,
Partes,
Control

CCAF18 de Septiembre