

2533

DEPARTAMENTO JURIDICO
K.1398(238)/2012

Juridico

ORD.: _____/

MAT.: Atiende presentación que indica.

ANT.: 1) Ord. N°1835/20 de 03.05.2013, de Directora del Trabajo;
2) Comparecencia de Directora Sindicato Nacional de Trabajadores Banco Paris, de 02.05.2013;
3) Instrucciones de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 08.02.2013;
4) Recaba información de Superintendencia Bancos e Instituciones Financieras, 03.01.2013;
5) Instrucciones Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S), de 23.11.2013;
6) Presentación de Banco Paris, de 11.10.2012;
7) Ord. N°3943 de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 07.09.2012;
8) Instrucciones Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho, de 06.07.2012 y 09.08.2012;
9) Se acompañan nuevos antecedentes, 29.03.2012 y 31.05.2012;
10) Comparecencia Directiva Sindicato Nacional de Trabajadores Banco Paris, de 12.03.2012;
11) Presentación de Directiva Sindicato Nacional de Trabajadores de Banco Paris, de 06.02.2012;

SANTIAGO,

26 JUN 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SRES. DIRECTIVA SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES
BANCO PARIS
AGUSTINAS N°814 OFICINA N°501
SANTIAGO

Mediante presentación del antecedente 11) han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si el documento denominado "Registro Individual de Recepción, Lectura y Comprensión de Actualización de la Política de Lavado de Activos" implementado por el Banco Paris, resulta idóneo para poner en conocimiento de los trabajadores las modificaciones incorporadas a la normativa interna de la empresa en virtud de lo prevenido por las Leyes N°s. 19.913 y 20.393, como asimismo, si éste tendría efectos vinculantes respecto de aquellos dependientes que lo suscriben, teniendo presente que el mismo se asemejaría a un reglamento interno, toda vez que al igual que éste emana del empleador, y contiene sanciones que recaen sobre hechos que el mismo califica de faltas leves a graves, arrogándose así facultades para despedir a los trabajadores.

Se hace presente, en forma previa, que la empleadora en respuesta al traslado conferido por esta Dirección en cumplimiento de los principios de contradicción e igualdad de los interesados, consagrados en el inciso final del artículo 10 de la Ley N° 19.880, expresó que, en conformidad a las Leyes N°19.913, que crea la

Unidad de Análisis Financiero y modifica disposiciones en materia de lavado y blanqueo de activos, y N°20.393, que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas respecto de los delitos, entre otros, del lavado de activos; Instrucciones de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras y las facultades de administración de que goza, el Banco Paris implementó con carácter de normativa interna de la empresa, una política de prevención de lavado de activos que implica efectuar capacitación al personal y por parte de éste, la obligación de cumplir sus disposiciones en virtud de lo previsto por el artículo 35 letra q) del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Banco, que establece el respeto y acatamiento de las reglas que el empleador ponga en práctica para evitar hurtos o comisión de delitos, como se pretende mediante dicha política.

Respecto del "Registro Individual de Recepción, Lectura y Comprensión de Actualización de la Política de Lavado de Activos", señala que él constituye un documento por medio del cual el empleador da cuenta de la incorporación a dicha política, de las medidas sancionatorias contempladas en los artículos 44 y 46 del referido reglamento interno de la empresa, a saber, amonestación verbal o escrita y término del contrato de trabajo, de modo que, dicho registro no hace más que ratificar y reiterar dichas sanciones. Hace presente asimismo, que tratándose de las multas, éstas no resultan aplicables en el hecho, toda vez que se encuentran previstas para infracciones en materia de higiene y seguridad.

En relación a la calificación de las faltas en simples y graves, aludidas en el mencionado registro, manifiesta que aquella es coincidente con la contenida en el reglamento interno de la empresa al igual que los hechos que las configuran como aparece del artículo 47 del citado cuerpo reglamentario, agregando que las faltas calificadas de graves no obedecen a faltas propias del acontecer bancario como lo pretenden los trabajadores, sino que, a hechos que la misma Ley N°19.913, da el carácter de delitos sancionados penalmente, dado que, se trataría de conductas que afectan el bien jurídico protegido, como es, la prevención del lavado de activos.

Finalmente, indica que las medidas sancionatorias previstas para las faltas antes mencionadas, se encuentran legitimadas por constar en el reglamento interno de la empresa y observarse respecto de ellas, los principios de adecuación e idoneidad, necesidad y proporcionalidad, considerando que obedecen al sistema de prevención legal de delito de lavado de activos implantado por el Banco y la legislación penal que rige al respecto.

Sobre el particular, cumplo con informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 153 del Código del Trabajo en su inciso 1º, 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, 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;"

De los preceptos legales transcritos, se colige que el único sistema idóneo para consignar las obligaciones y prohibiciones impuestas por el empleador a sus trabajadores, en relación a sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento, así como las sanciones aplicables a ellas, es el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Asimismo, es posible inferir que el legislador ha señalado taxativamente las sanciones disciplinarias a que puede verse sujeto un trabajador por incumplimiento a las normas allí establecidas, las que sólo pueden consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el 25% de la remuneración diaria.

En la especie, de los antecedentes acompañados, se desprende que, el "Registro Individual de Recepción, Lectura y Comprensión de Actualización de la Política de Lavado de Activos", y las normas de política interna de lavado de activos a las que dicho documento se refiere, se consignan en instrumentos independientes del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Banco Paris, no obstante, que ellos contemplan, como ya se señalara, obligaciones y prohibiciones que constituyen faltas calificadas de simples y graves por el empleador, así como sanciones consistentes en amonestación verbal o escrita, multa y terminación del contrato de trabajo, aplicables a los trabajadores en el desempeño de sus funciones, de modo que, sin perjuicio de obedecer la implementación de los antedichos instrumentos a un imperativo de las Leyes N°19.913 y N°20.393, relativas al lavado y blanqueo de activos y tener carácter de normativa interna de la empresa, ellos deben formar parte del citado reglamento interno de la empresa.

La conclusión anterior, armoniza con la doctrina de este Servicio contenida en dictamen N°1835/20 de 03.05.2013, el cual pronunciándose acerca de la incorporación al reglamento interno de la empresa de las disposiciones que conllevan una obligación o prohibición para los trabajadores, contenidas en reglamentos relativos a prevención de delitos a que se refiere la Ley N°20.393, así como, de las medidas de control que se establezcan por el empleador para tales efectos, sostiene que dichas medidas 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 dichos cuerpos normativos que contengan prohibiciones u obligaciones a que deban sujetarse los trabajadores.

De esta suerte, en el hecho, no resulta procedente obligar a los trabajadores a tener por conocidas mediante el "Registro Individual de Recepción, Lectura y Comprensión de Actualización de la Política de Lavado de Activos" las modificaciones que se incorporan a la política de lavados de dinero del banco, como tampoco, ésta última, a menos, que las referidas normas internas sean anexadas al Reglamento Interno Orden, Higiene y Seguridad del Banco Paris y puestas en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir conjuntamente con éste, plazo en el cual el delegado de personal, cualquier trabajador o las organizaciones sindicales del banco, pueden impugnar dicha reglamentación, y por su parte, esta Dirección revisar la legalidad de las disposiciones en referencia pudiendo exigir las modificaciones pertinentes, como asimismo, la incorporación de disposiciones legales 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,

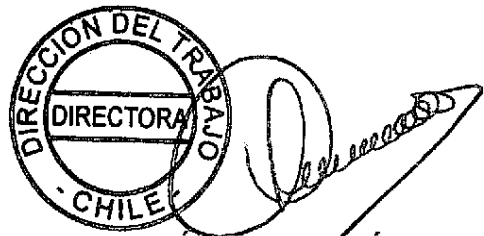
esa autoridad o esa Dirección podrán, de oficio, exigir modificaciones al referido reglamento en razón de ilegalidad. Asimismo, podrán exigir que se incorporen las disposiciones que le son obligatorias de conformidad al artículo siguiente".

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".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud., que el documento denominado "Registro Individual de Recepción, Lectura y Comprensión de Actualización de la Política de Lavado de Activos" implementado por el Banco Paris, no resulta idóneo para poner en conocimiento de los trabajadores las modificaciones incorporadas a la normativa interna de la empresa en virtud de lo prevenido por las Leyes N°s. 19.913 y 20.393, así como tampoco tiene efectos vinculantes respecto de aquellos que lo suscriben, por recaer en materias propias del reglamento interno de orden, higiene y seguridad, que deben ser anexadas como parte integrante del mismo o incluirse en él.

Saluda a Ud.,



MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO



MAOM/SMS/ARC/

Distribución:

Jurídico;
Partes;
Control;