

## Eficacia jurídica de los códigos de conducta y control judicial (Sentencia Rol N° 2687-2020 de la Corte)

*Legal effectiveness of codes of conduct and judicial control  
(Judgment No. 2687-2020 of the Supreme Court of Justice)*

*Comentario de Gloria Vargas Almonacid\**

Santiago, veintiuno de julio de dos mil veintiuno.

### VISTOS:

En autos RIT O-5411-2018, RUC 1840012614-3, del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, por sentencia de veintidós de marzo de dos mil diecinueve, se rechazó la demanda de despido injustificado.

El demandante dedujo recurso de nulidad, y una sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, por decisión de veintiséis de noviembre de dos mil diecinueve, rectificadora y complementada el once de diciembre de ese año, lo desestimó, y a continuación, invalidó de oficio el fallo del grado y dictó el de reemplazo que acogió la demanda.

Respecto de este último pronunciamiento, la parte demandada interpuso recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando se lo acoja y se dicte la sentencia de reemplazo que describe, con costas.

Se ordenó traer estos autos en relación.

### CONSIDERANDO:

QUINTO: Que la discusión jurídica respecto de la cual se ha solicitado el pronunciamiento de esta Corte, dice relación con la correcta interpretación de las causales de caducidad del contrato previstas en los N° 1 letra a) y 7 del artículo 160 del código del ramo, que señala:

*“El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:*

---

\* Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Talca, Chile. Profesora de Derecho Privado de la Universidad Católica del Maule, sede Talca, Chile. ORCID: 0000-0002-8034-7295. Correo electrónico: [g.vargas.almonacid@gmail.com](mailto:g.vargas.almonacid@gmail.com)

Mis agradecimientos a la Profesora María Fernanda Vásquez Palma por sus valiosas observaciones.

1.- *Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:*

a) *Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones...*

7.- *Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.*

Como se dijo, la sentencia impugnada desestimó que la conducta del actor pudiera configurar una u otra causal, por tratarse de hechos “*completamente ajenos a la órbita del trabajo*”, mientras que la de base, sin pronunciarse sobre la primera, estimó que se encuadraba en la segunda, al conculcar la confianza y lealtad que las partes deben guardarse en mérito del contenido ético jurídico del contrato que las une, así como a las obligaciones descritas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y al Código de Conducta a los que se encontraba sujeto.

Asimismo, conviene precisar que los hechos imputados en la comunicación de despido, cuyo contenido, según se estableció concuerda tanto con el relato de las partes como con la prueba rendida, consisten en que el actor acumuló una gran cantidad de millas LanPass, a través de transacciones bancarias efectuadas a las cuentas corrientes de otros trabajadores, sin más objeto que la obtención del beneficio al que tenía derecho en razón que la empresa otorga a sus dependientes un producto bancario denominado “Plan Santander LanPass funcionario”, distinto y más ventajoso que los ofrecidos a los demás clientes.

SEXTO: Que, sobre la segunda causal invocada por el empleador, se ha destacado que se trata de “*una verdadera condición resolutoria del contrato pues el negocio jurídico impone obligaciones al trabajador, cuyo incumplimiento grave da derecho al acreedor de trabajo a poner justificadamente término al contrato*” (Thayer Arteaga, William; Novoa Fuenzalida, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 4° edición, T. IV, p. 60); lo que ha permitido vincularla con lo dispuesto en el artículo 1546 del Código Civil, que señala “*Los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella*”.

Agregando la doctrina que “*existe un cierto consenso para determinar el alcance de la causal, estando determinado por el contenido obligacional que se haya estipulado por escrito (contenido expreso); las obligaciones o deberes de conducta que naturalmente se entienden incorporados (contenido ético del contrato de trabajo); y aquellas obligaciones que derivan de la dinámica fáctica de la relación de trabajo, que puedan configurar obligaciones no contenidas en el contrato escrito pero que se subentienden en razón de la prestación laboral concreta (cláusulas tácitas o subentendidas), todas las cuales pueden emanar de diversas fuentes normativas (contrato, ley, costumbre, reglamento interno, etc.)*” (Domínguez Montoya, Álvaro E.; Walter Díaz, Rodolfo, El despido disciplinario por incumplimiento grave de las obligaciones laborales en el ordenamiento jurídico chileno, Revista de derecho Universidad de Concepción, V. 85, N. 241, p. 7-40).

SÉPTIMO: Que la amplitud de las hipótesis fácticas que pueden ser incorporadas en esta causal de terminación de contrato y de las fuentes de las obligaciones que pueden ser consideradas, permite concluir que el actuar del demandante no solo infringió disposiciones contenidas en los documentos internos de la compañía, como son las establecidas en su reglamento interno y código de conducta que precisa el fallo de base y que se entienden parte integrante de su contrato de trabajo al haber sido conocidos y aceptados por aquel, sino que también conculcó los principios de buena fe que rigen la contratación y a los cuales las partes deben ajustar su conducta.

OCTAVO: Que, por consiguiente, se debe concluir que la calificación jurídica efectuada por la judicatura del grado fue correcta, al guardar estricto apego a la normativa y a los principios que rigen el asunto, y que, por el contrario, fue la Corte de Apelaciones de Santiago quien incurrió en un yerro al resolver como lo hizo, por lo que corresponde acoger el presente arbitrio, invalidar el fallo impugnado, y declarar, en razón de lo anterior, que el de mérito no es nulo.

#### COMENTARIO

Los códigos de conducta constituyen instrumentos de autorregulación, y se categorizan como *soft law*, cuya singularidad radica en su falta de eficacia jurídica.

Pese a que estos han sido considerados como equivalentes de los códigos de ética o de buen gobierno<sup>1</sup>, a lo que se suma la ausencia de un concepto unívoco, en lo medular lo que les caracteriza es la agrupación de un conjunto de compromisos y estándares asumidos “voluntariamente” por parte de las empresas para con sus diversos *stakeholders* en materias económicas, sociales y medioambientales, erigiéndose así como una de las manifestaciones normativas de la “sostenibilidad empresarial”.

Sin embargo, no existe un solo tipo de códigos de conducta. En tal sentido, autores como Jenkins han identificado al menos 5 categorías, a saber: 1. Códigos de empresa; 2. Códigos adoptados por un grupo de empresas en una particular industria; 3. Códigos negociados entre empresas, ONG o sindicatos; 4. Códigos Modelo; y 5. Códigos negociados a nivel internacional con participación de los gobiernos<sup>2</sup>. Tal distinción es de suma relevancia para este análisis, en tanto no puede conferirse la misma naturaleza

---

<sup>1</sup> Ej.: NCG N° 461 de 2021, que modifica la estructura y contenido de la memoria anual de los emisores de valores y modifica y deroga normas que indica, p. 11. La entidad reguladora se refiere a estos términos de manera equivalente. Esta confusión conceptual, así como la existencia de múltiples variantes de códigos con mezclas o híbridos, complican la formulación de una clasificación general. Calvo Gallego, Francisco, 2009: “Códigos éticos y contrato de trabajo: algunas notas”, en José Antonio Fernández Amor y Carolina Gala Durán (coordinadores), *La responsabilidad social empresarial: un nuevo reto para el Derecho*, pp. 233-234.

<sup>2</sup> JENKINS, Rhys, 2001: “Corporate Codes of Conduct. Self-Regulation in a Global Economy”, *Technology, Business and Society, Programmer Paper*, (N° 2), United Nations Research Institute for Social Development, p. 20. [https://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/E3B3E78BAB9A886F80256B5E00344278/\\$file/jenkins.pdf](https://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/E3B3E78BAB9A886F80256B5E00344278/$file/jenkins.pdf). Para otras categorías véase: GARCÍA RUBIO, María Paz, 2012: “Responsabilidad Social

y eficacia jurídica a una u otra categoría. A modo ejemplar, los códigos que han sido negociados por la empresa y la organización sindical adquieren la naturaleza jurídica de convenio colectivo, de tal manera que su eficacia jurídica resulta casi indiscutida. Otro tanto ocurre con los acuerdos mundiales o marco, toda vez que siguen la misma lógica negocial, no obstante, se concretan en un nivel superior, esto es, entre la empresa principal y una o varias organizaciones internacionales de trabajadores de la respectiva actividad, siendo resultado de un proceso de negociación colectiva transnacional con una naturaleza jurídica eminentemente contractual<sup>3</sup>. Sin perjuicio de lo expuesto, el presente trabajo abordará los códigos de empresa, en tanto instrumentos adoptados voluntaria y unilateralmente por una organización.

En Chile, su adopción constituye una práctica más o menos estandarizada, en tanto ha gozado del impulso de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), que en el ejercicio de sus facultades normativas ha dictado Normas de Carácter General (NCG) tales como la N° 461 (2021), que exige a las entidades sujetas a su fiscalización, esto es, sociedades anónimas abiertas y especiales que indica, informar en sus memorias integradas si cuentan con un código de ética o de conducta o documento equivalente que define los principios y lineamientos que deben guiar el actuar del personal y del directorio. Sin embargo, y en forma precedente, la misma entidad dictó las NCG N° 408 (2016), que utiliza la expresión “códigos de ética y estándares de conducta”; la N° 420 (2017), que se refiere a los “código de ética”; y la N° 424 (2018), que utiliza la expresión “código de autorregulación”. No obstante, es solo a partir de esta última que el regulador establece exigencias concretas en torno a su contenido –las anteriores solo exigen que se informe si se cuenta o no con tal instrumento–, señalando una estructura organizada a base de las siguientes áreas temáticas: 1. Relación con clientes; 2. Relación con terceros; y 3. Relación al interior de la entidad. Asimismo, la NCG N° 424 exige su aprobación por parte de la CMF así como por el órgano superior de administración de la respectiva entidad. Sin embargo, se debe prevenir que su ámbito de aplicación se encuentra limitado únicamente a las entidades obligadas a autorregularse (Ej.: Bolsas de valores) según lo dispuesto en el artículo 72 inciso 1° del Decreto Ley N° 3.538 (1980).

Señalado ello, se ha de precisar que los códigos de empresa no solo abarcan compromisos que la organización asume en materia económica, social y medioambiental, sino que también han sido utilizados para imponer deberes de conducta o pautas de comportamiento a los trabajadores en relación con la empresa, con sus compañeros, clientes u otros *stakeholders*, los que emanan precisamente del contrato de trabajo (Ej.: deber de lealtad, de fidelidad, buena fe, respeto, etc.), de la ley, la costumbre, el reglamento interno, u otros<sup>4</sup>. Como consecuencia de aquello, su ámbito de aplicación se ha

---

Empresarial y Autorregulación. Los códigos de conducta y las fuentes del derecho”, *Boletín del Ministerio de Justicia*, Año LXVI, N° 2141, pp. 9-10. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3913887>

<sup>3</sup> MANGARELLI, Cristina, 2009: *Códigos de Conducta. En el marco de la Responsabilidad Social de la Empresa*, Uruguay: Fundación de Cultura Universitaria, pp. 47 y 49.

<sup>4</sup> MANGARELLI, 2009, p. 16.

extendido a la esfera jurídica de sujetos que no han dado su “genuino consentimiento contractual”<sup>5</sup>.

Asimismo, se estima que, cuando los códigos de conducta suponen la asunción de obligaciones por parte de la empresa para con sus trabajadores, ello no daría lugar a mayores cuestionamientos desde una perspectiva jurídica, sobre todo cuando lo que se pretende es superar el ámbito legal o convencional establecido en orden a respetar, proteger, garantizar o promover derechos laborales mínimos y, en general, cuando se establecen condiciones más favorables para los trabajadores, las que notificadas, pasan a regir la relación laboral<sup>6</sup>. De hecho, tal circunstancia es la que debiese caracterizar su adopción en aras de ser considerados como verdaderos instrumentos normativos de sostenibilidad empresarial, en tanto esta última lo que busca es superar el marco jurídico vigente.

No obstante, ¿podría esta misma declaración unilateral de la empresa constituir fuente de obligaciones para los trabajadores que no han concurrido en su elaboración, imponiendo deberes de conducta no expresados en el contrato de trabajo, ni en la legislación vigente que resulten exigibles jurídicamente?

En primer término, se ha de considerar que existe cierto consenso en relación con su categorización como instrumentos de *soft law*, y, por tanto, su falta de eficacia jurídica<sup>7</sup>, a lo que se suma el hecho de ser adoptados voluntariamente. Sin embargo, no se debe confundir la voluntariedad que subyace a su adopción, de los efectos jurídicos que puede acarrear una vez que pasa a formar parte del estatuto normativo de la empresa. En tal sentido, Calvo sostiene que en la mayoría de las ocasiones las obligaciones impuestas en el código de conducta son laboralmente vinculantes para los trabajadores, al concretar deberes típicos que la doctrina y la jurisprudencia tradicionalmente engloba en el concepto de buena fe en la relación laboral<sup>8</sup>. Así también lo ha entendido la Corte Suprema (CS) en la sentencia en comento, al establecer que el demandante al suscribir el contrato de trabajo se obligó —entre otros— a dar estricto cumplimiento a “los documentos internos de la empresa”, entre los que se encontraba el código de conducta. A ello se suma el hecho de haber sido conculcado el principio de buena fe que rige la contratación y al que las partes deben ajustar su conducta, lo que permitió tener por configurada la causal de incumplimiento grave de las obligaciones contractuales al tenor de lo dispuesto en el artículo 160 N° 7 CT.

<sup>5</sup> GARCÍA, 2012, p. 5.

<sup>6</sup> ERMIDA URIARTE, Óscar, 2007: “Responsabilidad social de la empresa: entre la mercadotecnia y el Derecho, *Derecho Laboral: Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, N° 226, p. 325.

<sup>7</sup> Véase a modo ejemplar: BAYLOS, Antonio, 2011: “Códigos de Conducta y Acuerdos-Marco de Empresas Globales: apuntes sobre su exigibilidad jurídica”, *Lan Harremanak*, volumen 12, p. 198. [https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/3422](https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/3422); BRONSTEIN, Arturo, 2004: “Relatoría de la Mesa Redonda sobre “Evolución y tendencias recientes del Derecho del Trabajo en Europa, América del Norte y América Latina””, *Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Querétaro, México, p. 27.

<sup>8</sup> CALVO, 2009, p. 238.

Ahora bien, en lo que atañe a la interrogante planteada, se estima que los códigos de empresa pueden constituir fuente de obligaciones para los trabajadores, y por tanto ser exigibles jurídicamente bajo ciertas consideraciones:

- 1) Como punto de partida, se debe atender a la forma en que se encuentra redactado, en tanto puede estar configurado en términos facultativos o imperativos. Solo si la opción decantada es la segunda, podría alegarse su exigibilidad. Sin perjuicio de ello, habrá que verificar si el mismo dispone de canales de denuncia, un procedimiento de investigación y sanciones aplicables ante su contravención.
- 2) Por otra parte, se deberá identificar si la empresa ha contemplado mecanismos que permitan a los trabajadores conocer y comprender su contenido, precisamente por el hecho que estos no han participado en su elaboración, *máxime* si lo que se pretende es imponer deberes adicionales. A modo ejemplar, algunas empresas disponen de su entrega obligatoria; otras incorporan cláusulas contractuales que los consideran parte integrante del contrato de trabajo y obligatorios (así ocurre en la sentencia analizada); algunas incluso disponen de jornadas de capacitación periódica para facilitar su comprensión y promover su cumplimiento.
- 3) En lo que atañe a su contenido, este deberá ajustarse a ciertos límites, toda vez que en ningún caso pueden invocarse para sustituir la norma legal o reglamentaria, ni disminuir los mínimos establecidos por la legislación vigente en cada país, o bien, establecer obligaciones que no emanen de la ley, de los convenios colectivos o de la naturaleza misma del contrato y siempre que hayan sido comunicados al trabajador<sup>9</sup>.

Por otra parte, se estima que la CS acertadamente engloba los códigos de conducta dentro de la categoría de “documentos internos de la empresa”, lo que no ha ocurrido con otros sentenciadores –véase a modo ejemplar la causa Rol Nº O-130-2016 del Juzgado de Letras de Calama–, que utilizan la expresión “reglamentos de la empresa”, cuestión que no es irrelevante para este análisis, debido a que existe una figura jurídica reconocida en la legislación laboral denominada “reglamento interno de la empresa”, adopción que resulta ser obligatoria (Art. 153 CT), y su fundamento se encuentra en el poder de dirección del empleador, de tal manera que su exigibilidad no se encuentra en entredicho. A lo anterior, se suma la facultad que la misma ley confiere a cualquier trabajador(a) u organizaciones sindicales para impugnar sus disposiciones cuando las estimaren ilegales, ya sea ante la autoridad de salud o la Dirección del Trabajo según corresponda, cuestión que no sucede respecto de los códigos de empresa. En consecuencia, ¿quién es la autoridad llamada a ejercer control en el contenido de un código de empresa y en definitiva determinar su eficacia jurídica?

---

<sup>9</sup> Comisión de las Comunidades Europeas, 2001: *Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, Comisión: Bruselas, p. 7. [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366\\_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)366_es.pdf); Mangarelli, 2009, p. 85.

En primer lugar, considerando que los códigos son instrumentos de autorregulación, serán las propias empresas las encargadas de aquello. Sin embargo, tal operación representa ciertos riesgos tales como su instrumentalización como subterfugio para la imposición de mayores estándares laborales; o bien, para dar paso a una indeterminación del contenido del contrato cuando podría calificarse como incumplimiento de obligaciones aquellas que el trabajador no tenía conocimiento, sirviendo asimismo para encubrir hipótesis ficticias<sup>10</sup>, de tal manera que serán los tribunales de justicia los llamados a efectuar en último término el control acerca de su contenido y eficacia jurídica en el contexto de una determinada relación laboral. Lo anterior, no es óbice para que el sindicato pueda ejercer un control preventivo y permanente en estos, más aún cuando su contenido suponga una merma de las condiciones laborales de los trabajadores, activando mecanismos como la negociación colectiva. No obstante, esta labor preventiva plantea mayores desafíos para aquellos trabajadores que no se encuentran sindicalizados, o que forman parte de empresas que no cuentan con sindicato, o habiéndolo, no dispongan de un verdadero poder negociador, de tal manera que el control judicial se erige como la única vía idónea.

En la sentencia en estudio, el juez tuvo en cuenta —entre otros— el contenido del código de conducta para determinar el incumplimiento del contrato de trabajo, circunstancia que permite visualizar su labor integrativa (a veces incluso interpretativa) de deberes que, si bien no se encuentran explicitados en el contrato ni en la ley, emanan de la naturaleza misma del vínculo e incluso de la noción de buena fe, materialización que se ha traducido en la incorporación de dispositivos que prohíben la aceptación de obsequios o regalos, conflictos de interés, etc. Este mismo razonamiento ha sido utilizado en sentencias posteriores, así como consta en la causa Rol N° O-2086-2023 del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en que se determinó que la conducta del demandante (uso de información privilegiada) transgredió el contenido ético jurídico inherente a todo contrato de trabajo —incluyendo al código de conducta—, en especial, sus deberes de lealtad y fidelidad, y a la buena fe en que se deben desenvolver las relaciones laborales (considerando 5°).

En la misma línea se encuentra la causa Rol N° O-45-2023 del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, en que Itaú Corpbanca sustentó la desvinculación de una trabajadora por infracción a lo dispuesto —entre otros— en el código de conducta, al ingresar propuestas de promoción de seguros con datos de clientes y vehículos que no eran veraces con el fin de aumentar sus incentivos. Sin embargo, el tribunal rechazó la acción por defectos en la investigación realizada por los profesionales del área de *compliance*, al no ajustarse a los estándares fijados por la misma entidad (considerando 13°). Respecto de ello, es útil recordar que los códigos de empresas normalmente contemplan lineamientos para consultas y denuncias. Asimismo, describen los principales hitos del proceso de investigación ante una eventual infracción al mismo y las sanciones aplicables. De ello fluye que, si su alcance se extiende a los trabajadores que no han concurrido en

---

<sup>10</sup> CALVO, 2009, p. 19.

su elaboración, con mayor razón se exigirá el respeto irrestricto de sus disposiciones a la empresa y los colaboradores que actúan en representación de sus intereses.

Por último, la causa Rol N° T-11-2023 del Juzgado de Letras de Garantía también deja traslucir la línea argumentativa planteada en el fallo estudiado, al sustentar el despido del trabajador en una infracción al código de conducta, en particular, la prohibición de portar armas de fuego en el lugar de trabajo, lo que se estimó suficiente para dar por configurada la causal del artículo 160 N° 7 CT.