

DE TODOS
DI

Boletín Oficial Digital

OCTUBRE
2009



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO



Principales contenidos

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Rol de la Dirección del Trabajo en la Reforma a la Justicia Laboral.

PRENSA

- Dirección del Trabajo. 85 años al servicio de una justa relación laboral.

CARTILLA

- Trabajador y Trabajadora Forestal.

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 20.369. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Incorpora al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744, al personal civil de las empresas que señala.
- Ley N° 20.368. Ministerio del Interior. Crea la provincia de Marga Marga y modifica el territorio de las provincias de Valparaíso y Quillota, en la V Región de Valparaíso.
- Ley N° 20.371. Ministerio de Justicia. Introduce modificaciones al Código Orgánico de Tribunales y a la Ley N° 19.913, en la regulación de ciertos delitos contra la Administración Pública.
- Decreto N° 40. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Modifica el Reglamento del Sistema de Pensiones Solidarias establecido en la Ley N° 20.255.
- Decreto N° 27. Subsecretaría de Previsión Social. Introduce modificaciones en el Reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada, contenido en el Decreto N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Despido vulneratorio de derechos fundamentales. Inviolabilidad de toda forma de comunicación privada. Conversación vía Messenger.

DEL DIARIO OFICIAL

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

CIRCULARES Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. *Selección de Circulares*

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

Patricia Silva Meléndez	Directora del Trabajo
Pedro Julio Martínez	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe División Jurídica
Christian Melis Valencia	Jefe División Inspección
Joaquín Cabrera Segura	Jefe División Relaciones Laborales
Leonardo Bravo Gómez	Jefe Departamento Administración y Gestión Financiera
Verónica Riquelme Giagnoni	Jefa División Estudios
Andrés Signorelli González	Jefe División Recursos Humanos
Roberto Rodríguez Moreira	Jefe Departamento Tecnologías de Información (S)
Cristián Rojas Grüzmacher	Jefe Departamento de Gestión y Desarrollo

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Luis Astudillo Ardiles	I Región Tarapacá (Iquique)
Viviana Ramírez Páez	II Región Antofagasta (Antofagasta)
José Ordenes Espinoza	III Región Atacama (Copiapó)
María C. Gómez Bahamondes	IV Región Coquimbo (La Serena)
Pedro Melo Lagos	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Luis Sepúlveda Maldonado	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Joaquín Torres González	VII Región del Maule (Talca)
Mario Soto Vergara	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Salinas Abarzúa	IX Región de La Araucanía (Temuco)
Guillermo Oliveros López	X Región de Los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos Oñate	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Ernesto Sepúlveda Tornero	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Víctor Hugo Ponce Salazar	Región Metropolitana de Santiago (Poniente)
Rafael Merino Mercado	Región Metropolitana de Santiago (Oriente)
Patricio Muñoz Navarrete	XIV Región de Los Ríos
Mario Poblete Pérez	XV Región Arica-Parinacota

**DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL.
ARTICULO 88, LEY N° 17.336 SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL**

Propietario
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Representante Legal
PATRICIA SILVA MELÉNDEZ
Abogado
Directora del Trabajo

Director Responsable
PEDRO JULIO MARTÍNEZ
Abogado
Subdirector del Trabajo

COMITE DE REDACCION

Rosamel Gutiérrez Riquelme
Abogado
División Jurídica

Diego López Fernández
Abogado
División Estudios

Ingrid Ohlsson Ortiz
Abogado
Centro de Mediación
y Conciliación
D.R. Metropolitana

Víctor Verdugo Pérez
Abogado
División Inspección

Inés Viñuela Suárez
Abogado
División Jurídica

Carlos Ramírez Guerra
Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

EDITORIAL



En Doctrina, Estudios y Comentarios publicamos una ponencia relativa al Rol de la Dirección del Trabajo en la Reforma a la Justicia Laboral que cubre temas como: Diagnóstico; Principios e Instrumentos; Cronograma; Implementación Gradual; Procedimientos, y el Rol de nuestro Servicio en la Reforma: Estado de Avance y Desafíos.

La sección Prensa incluye una interesante nota sobre los 85 años de vida del Servicio que fueron celebrados con un fuerte énfasis en la entrega de asistencia a la comunidad. En jornadas a lo largo del país, personal especializado de la Dirección del Trabajo entregó información laboral y respondió inquietudes de los usuarios.

El apartado sobre Normativa incluye, entre otros, al Decreto N° 27, de la Subsecretaría de Previsión Social, que introduce modificaciones en el Reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada, contenido en el Decreto N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En lo que concierne a la jurisprudencia administrativa de carácter institucional, destacamos el Dictamen N° 3.416/049, de 28.08.09 que, entre otros, concluye que las facultades que el ordenamiento jurídico le reconoce a todo empleador, incluyendo en éstas aquella que permite al empleador establecer en el Reglamento Interno de Orden las obligaciones y prohibiciones y en general las medidas de control a que están sujetos los trabajadores, encuentran como límite infranqueable, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 5° del Código del Trabajo, el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores.

Se expone la cartilla informativa sobre Trabajadores y trabajadoras forestales.

Por último, se consigna también un comentario de Marta Donaire Matamoras, abogada de la Unidad de Coordinación y Defensa Judicial de la División Jurídica sobre una sentencia relativa a despido vulneratorio de derechos fundamentales que reconoce la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, y puntualmente una conversación vía Messenger.

PEDRO JULIO MARTÍNEZ
ABOGADO
SUBDIRECTOR DEL TRABAJO

CONSEJO EDITORIAL

PEDRO JULIO MARTÍNEZ

Abogado
Subdirector del Trabajo

RAFAEL PEREIRA LAGOS

Abogado
Jefe de División Jurídica

GABRIEL RAMÍREZ ZÚÑIGA

Profesor de Estado en Castellano
Subjefe de División Inspección

JOAQUÍN CABRERA SEGURA

Abogado
Jefe de División de Relaciones Laborales

VERÓNICA RIQUELME GIAGNONI

Psicóloga
Jefa de División de Estudios

ROBERTO RODRÍGUEZ MOREIRA

Licenciado en Matemáticas y Computación
Jefe de Departamento
Tecnologías de Información (S)

CARLOS RAMÍREZ GUERRA

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

LOS CONCEPTOS EXPRESADOS EN LOS ARTICULOS, ESTUDIOS Y OTRAS COLABORACIONES FIRMADAS SON DE LA EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DE SUS AUTORES Y NO REPRESENTAN, NECESARIAMENTE, LA OPINION DEL SERVICIO.

INDICE DE MATERIAS

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- Rol de la Dirección del Trabajo en la Reforma a la Justicia Laboral 13

PRENSA

- Dirección del Trabajo. 85 años al servicio de una justa relación laboral 29

CARTILLA

- Trabajador y Trabajadora Forestal 34

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 20.369. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Incorpora al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744, al personal civil de las empresas que señala 37
- Ley N° 20.368. Ministerio del Interior. Crea la provincia de Marga Marga y modifica el territorio de las provincias de Valparaíso y Quillota, en la V Región de Valparaíso 39
- Tribunal Constitucional. Proyecto que crea la provincia de Marga Marga y modifica el territorio de las provincias de Valparaíso y Quillota (Boletín N° 5005-06) (*publicado en esta edición del Boletín*) 40
- Ley N° 20.371. Ministerio de Justicia. Introduce modificaciones al Código Orgánico de Tribunales y a la Ley N° 19.913, en la regulación de ciertos delitos contra la Administración Pública 41
- Ministerio de Justicia. Complementación de la Ley N° 20.371 42
- Tribunal Constitucional. Proyecto, aprobado por el Congreso Nacional, que complementa la ley que introduce modificaciones en el Código Penal en la regulación de ciertos delitos contra la Administración Pública (Boletín N° 6476-07) 42
- Decreto N° 40. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Modifica el Reglamento del Sistema de Pensiones Solidarias establecido en la Ley N° 20.255 43
- Decreto N° 27. Subsecretaría de Previsión Social. Introduce modificaciones en el Reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada, contenido en el Decreto N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social 44
- Decreto N° 85. Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el acuerdo administrativo para la aplicación del Convenio de Seguridad Social entre las Repúblicas de Chile y de Colombia 46
- Decreto N° 1.766. Ministerio de Educación. Aprueba procedimiento para la validación de estudios de los trabajadores que se capaciten de conformidad a la Ley N° 20.351 52
- Poder Judicial. Corte de Apelaciones de Santiago. "Auto Acordado sobre Distribución de causas entre los nuevos Tribunales de Letras del Trabajo" 54
- Poder Judicial. Corte de Apelaciones de Santiago. "Auto Acordado sobre Ingreso y distribución de causas de la Reforma Procesal Laboral" 55

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

- Despido vulneratorio de derechos fundamentales. Inviolabilidad de toda forma de comunicación privada. Conversación vía Messenger 56

DEL DIARIO OFICIAL 73**DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO**

- Índice Temático 76

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

- 3.354/048, 25.08.09. 77

El personal de salud primaria municipal no tiene derecho a la bonificación por retiro voluntario establecida por el artículo 1° transitorio de la Ley N° 20.209.

- 3.416/049, 28.08.09..... 79

1.- Las facultades que el ordenamiento jurídico le reconoce a todo empleador, incluyendo en éstas aquella que permite al empleador establecer en el Reglamento Interno de Orden las obligaciones y prohibiciones y en general las medidas de control a que están sujetos los trabajadores, encuentran como límite infranqueable, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 5° del Código del Trabajo, el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores.

2.- El artículo 32 N° 51 del Reglamento Interno no resulta ajustado a derecho, desde el momento que infringe el mandato del constituyente del artículo 19 N° 12 inciso 1° de la Constitución, según el cual se reconoce la libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio.

3.- El artículo 32 N° 27 del Reglamento Interno, en aquella parte en que establece que “todo comunicado debe ser autorizado por el superior directo y debe ajustarse a la política comunicacional de la empresa”, no se ajusta a derecho, toda vez que la decisión del empleador de transformarse en una suerte de censor de las comunicaciones de sus trabajadores, se encuentra terminantemente prohibido por el constituyente, constituyendo así la libertad de expresión de los trabajadores a quienes se aplica el Reglamento impugnado, un límite infranqueable para las facultades que el ordenamiento jurídico le reconoce al empleador.

4.- El artículo 32 N° 50 del Reglamento Interno, en el que se prohíbe estrictamente sacar, grabar imágenes, sonidos, archivos y otros del lugar de trabajo, o permitir a terceros efectuar tal registro de información, sean periodistas o simples terceros, en lo que dice relación con la prohibición de grabar imágenes, sonidos, archivos y otros del lugar de trabajo, deberá aplicarse el principio de la proporcionalidad, lo que supondrá, en cada caso concreto, analizar si la medida del empleador supera cada uno de los subprincipios derivados de tal principio, esto es, de adecuación o idoneidad, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto. En lo que dice relación con la prohibición que les afecta a los trabajadores en orden a permitir a terceros efectuar tal registro de información, sean periodistas o simples terceros, la norma no resulta ajustada a derecho, al perseguir una finalidad cercana a lo policial, del todo ajena a las obligaciones que naturalmente emanan para todo trabajador del contrato de trabajo.

- 5.- El artículo 31 N° 15 del Reglamento Interno, que exige mantener en estricta reserva, aun después de terminado el contrato de trabajo, los antecedentes relativos a los negocios y a las actividades del empleador, quedando prohibido dar a conocer a terceros cualquier antecedente o información de que tome conocimiento en forma indirecta o directa, provengan estos de la empresa o de sus clientes o proveedores, no se ajusta a derecho por cuanto la potestad del empleador para normar reglas de orden a regir en la vida laboral de sus trabajadores en la empresa aparece extralimitada, al pretender obligar a éstos más allá de la vigencia del vínculo contractual laboral, esto es, excediendo del límite temporal posible, tal como, para casos análogos ha resuelto este Servicio en base a la doctrina vigente, contenida, entre otros, en Dictamen N° 5.620/300, de 22.09.1997.
- 6.- El artículo 31 N° 7 del Reglamento Interno, por el cual se ordena guardar la más completa y estricta lealtad con la empresa, en todos aspectos con la prestación de sus servicios no se encuentra ajustado a derecho, por cuanto pone en riesgo la vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores, al generar naturalmente un efecto inhibitorio en la conducta del trabajador comprensiva de aquellas necesarias para la vigencia de tales derechos, correspondiendo eliminar dicha cláusula o, en su defecto, reformularla de modo tal que se salven las aprensiones recién indicadas.
- 7.- El artículo 32 N° 15 del Reglamento Interno, por el cual se prohíbe realizar dentro de la empresa actividades políticas, societarias, distribuir y colocar propaganda política o de cualquier otra especie; formar grupos para realizar estas actividades en los recintos de la empresa se encuentra ajustado a derecho, tratándose de una medida que, en su descripción normativa parece razonable y proporcionada, sin perjuicio de lo cual se previene que, en modo alguno, podrá el empleador servirse de esta cláusula para, en la práctica, limitar el ejercicio de la libertad sindical, toda vez que este último derecho pretenda desarrollarse, sea fuera de las horas de trabajo o dentro de éstas con autorización del empleador, en consonancia con la norma contenida en el artículo 1.2 del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo. Tampoco podrá en la práctica esta norma reglamentaria afectar desproporcionadamente el ejercicio de la libertad de expresión, sirviendo para la resolución de los eventuales conflictos que se susciten al respecto el juicio de proporcionalidad.
- 8.- El artículo 28 inciso 3° del Reglamento Interno por el cual se dispone que la empresa podrá cerciorarse en cualquier momento, de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo que ella designe, examine al trabajador enfermo, antes transcrita, no se ajusta a derecho, por cuanto el empleador ha excedido los límites que le impone la normativa vigente contenida en el artículo 51 del Decreto N° 3, de 1984 que Reglamenta la autorización de licencias médicas por las Compin y las Instituciones de Salud Previsional.
- 9.- El artículo 31 N° 19 del Reglamento Interno, en que se ordena a los trabajadores no caer en insolvencia financiera, o sufrir protestos de documentos mercantiles, como cheques, letras, pagarés, etc., no se ajusta a derecho al exceder con creces los límites que impone la norma contenida en el artículo 2° inciso 7° del Código del Trabajo.
- 10.- En lo que dice relación con la impugnación de la cláusula contenida en el artículo 34 letra c) del Reglamento Interno no corresponde su resolución a este Servicio, por cuanto dicha cláusula se encuentra contenida en el Reglamento de Higiene y Seguridad, correspondiendo su conocimiento entregado a la correspondiente Seremi de Salud.

11.- El artículo 31 N° 10, en el que se contempla, dentro de las obligaciones del trabajador, “mostrar voluntariamente y cuando le sea requerido, el contenido de cualquier bolso y/o paquete, que saque de alguna dependencia o instalación de la Empresa, no se ajusta a derecho, al oponerse a lo dispuesto en el inciso final del artículo 154 del Código del Trabajo, según el cual: “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”.

3.721/050, 15.09.09..... 88
 Resulta jurídicamente procedente exigir que las salas cunas anexas a la empresa cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles que establece el inciso 6° del artículo 203 del Código del Trabajo

3.722/051, 15.09.09..... 89
 Para los efectos de fijar la base de cálculo de la indemnización por años de servicio que pudiere corresponder a un trabajador sujeto al permiso por capacitación establecido en el artículo 1° de la Ley N° 20.351, en el evento que se le pusiere término a su relación laboral, se deberán descartar las mensualidades en que el trabajador ha hecho uso del citado permiso, procediendo considerar sólo los meses inmediatamente anteriores a aquel o aquellos en que percibió las prestaciones de dicha ley, correspondiendo, por ende, aplicar el procedimiento de cálculo establecido en los incisos 1° y 2° del artículo 172 del Código del Trabajo, según se trate de remuneración fija o variable, respectivamente.

3.723/052, 15.09.09..... 93
 El registro que consigne los cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales, a que se refiere el N° 6 del artículo 154 del Código del Trabajo, que se encontrarán obligadas a llevar aquellas empresas que tengan doscientos o más trabajadores, deberá formar parte del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que exista en ellas.

3.724/053, 15.09.09..... 95
 Los trabajadores afectos a una remuneración mixta conformada por un sueldo base mensual y remuneraciones variables compuesta por comisiones o bonos de productividad que se devengan diariamente una vez alcanzada una determinada meta o un porcentaje de ésta o un mínimo de producción, tienen derecho al beneficio de semana corrida en los términos señalados en el presente informe.

CIRCULARES Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- CIRCULARES

78, 12.08.09 99
Departamento de Inspección
 Reitera instrucciones respecto de Actas de Constitución de deuda Previsional.

81, 1.09.09..... 100
Departamento de Inspección
 Instruye sobre actividades que previamente se deberán realizar con ocasión de la celebración de las Fiestas Patrias.

83, 3.09.09.....	105
<i>Departamento de Inspección.</i>	
No existe obligación legal de emitir el certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales contemplado en el artículo 183-C del Código del Trabajo, ni el del artículo 43 del D.F.L. N° 2, de 1967, Trabajo y Previsión Social, cuando el solicitante sea una EST.	
86, 8.09.09.....	106
<i>División de Relaciones Laborales</i>	
Renuncias a los cargos de dirigentes de organizaciones sindicales y de asociaciones de funcionarios regidas por la Ley N° 19.296.	
87 (extracto), 14.09.09.....	107
<i>Dirección del Trabajo</i>	
Remite Oficio N° 448097/2009, de la Contraloría General de la República que imparte instrucciones con motivo de las elecciones de Presidente de la República, Senadores y Diputados.	

2.- RESOLUCION

1.005 (exenta), 28.08.09.....	107
<i>Departamento Administrativo</i>	
Establece cobro por reproducción de documentos que indica y fija valor. Fija valores por costos directos de reproducción para efectos de las solicitudes de acceso a la información, conforme con lo señalado en el artículo 18 de la Ley N° 20.285.	

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares

2.551 (extracto), 5.08.09	109
Bono extraordinario de la Ley N° 20.360. Imparte instrucciones a las instituciones públicas que operan directamente con el fondo único de prestaciones familiares y subsidios de cesantía, respecto del pago de dicho bono.	
2.552 (extracto), 5.08.09	109
Bono extraordinario de la Ley N° 20.360. Imparte instrucciones a las instituciones públicas que no operan con el fondo único de prestaciones familiares y subsidios de cesantía, respecto del pago de dicho bono.	
2.553, 7.08.09.	109
Cobranza de cotizaciones previsionales de la Ley N° 17.322, modificada por la Ley N° 20.255. Imparte instrucciones a los organismos administradores de la Ley N° 16.744 y a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.	
2.555 (extracto), 19.08.09.....	112
Bono extraordinario de la Ley N° 20.360. Complementa y modifica instrucciones impartidas por la Circular N° 2.552 a las instituciones públicas que no operan con el fondo único de prestaciones familiares y subsidios de cesantía.	
2.556, 28.08.09	112
Cajas de Compensación de Asignación Familiar. Atención de reclamaciones de afiliados relativas al régimen de prestaciones adicionales.	

2.557, 28.08.09	113
Atención de reclamaciones de subsidios por incapacidad laboral de origen común y laboral. Imparte instrucciones a las entidades pagadoras.	
2.558 (extracto), 28.08.09	118
Sistema de valorización y control de inversiones: Imparte instrucciones relativas a la forma y contenido de la información sobre inversiones que deben remitir las mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744.	
2.559 (extracto), 28.08.09	118
Régimen de prestaciones de crédito social de las C.C.A.F. Modifica Circular N° 2.052, de 2003, autorizando nuevas fuentes de financiamiento.	
2.560 (extracto), 31.08.09	118
Bono extraordinario de la Ley N° 20.360. Remite nóminas de pago de dicho bono que complementan las enviadas por Circular N° 2.551.	
2.561 (extracto), 31.08.09	118
Bono extraordinario de la Ley N° 20.360. Remite nóminas de pago de dicho bono que complementan las enviadas por Circular N° 2.552.	
2.562 (extracto), 8.09.09	118
Subsidio al empleo establecido en la Ley N° 20.338. Modifica Circular N° 2.536.	

ROL DE LA DIRECCION DEL TRABAJO EN LA REFORMA A LA JUSTICIA LABORAL

Pedro Julio Martínez*

1. DIAGNOSTICO

Deficiencias de Acceso a la Justicia

- Sólo 20 tribunales especializados en el país; 11 en la Región Metropolitana.
- Procedimientos lentos y poco eficaces: Duración promedio de un juicio: En juzgado laboral: 305 días. En juzgado no especializado 420 días (datos estudio RM).
- *Falta de protección efectiva de los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras.*
Se requiere eliminar o atenuar en sede judicial el desequilibrio natural de la relación laboral.
- Falta de instrumentos para la efectividad de la cobranza previsional.
Juicios con sentencia condenatoria donde se logra obtener pago: 21,1% (datos estudio RM).

2. PRINCIPIOS DE LA REFORMA

- La Nueva Justicia Laboral constituye un avance histórico para nuestro país.
- El nuevo sistema de justicia laboral apunta a que exista justicia real y equilibrio entre las partes en controversia (trabajador y empleador).
- Permite la vigencia efectiva de los derechos laborales.
- Objetivos principales:
 - Modernización del sistema de administración de justicia laboral.

- Garantizar tutela judicial efectiva a los derechos de los trabajadores y trabajadoras.
- Aumentar el número de tribunales laborales especializados y jueces laborales.
- Garantizar defensoría laboral.
- Garantizar justicia rápida, pública, oral y eficiente.
- Facilitar el cobro de créditos laborales y previsionales.
- La Reforma Procesal Laboral tendrá un impacto cualitativo y cuantitativo en la administración de justicia en el ámbito laboral.
- La Reforma Procesal Laboral constituye un paso fundamental en la modernización de un Estado social y democrático de derecho.
- Programa de Defensa Laboral cuya misión es proporcionar defensa laboral de alta calidad profesional a los trabajadores que carezcan de recursos para contratar un abogado.

2.1. Instrumentos de la Reforma

a) Materia orgánica:	b) Materia procesal:
• Aumento de tribunales especializados.	• Juicios orales.
• Aumento de número de jueces y funcionarios.	• Nuevos procedimientos.
• Creación juzgados de cobranza.	
• Defensa Laboral.	

2.2. Procedimientos

- a) Ordinario o de aplicación general.
- b) De tutela laboral.
- c) Monitorio.
- d) De reclamo de resoluciones administrativas.
- e) Ejecutivo.

* Abogado, Subdirector del Trabajo.

3. CRONOGRAMA DE LA REFORMA

- **Ley N° 20.022.** (D.O. 30/05/2005) "Crea Juzgados Laborales y Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional en las comunas que indica".
- **Ley N° 20.023.** (D.O. 31.05.2005) "Modifica la Ley N° 17.322, el Código del Trabajo y el D.L. N° 3.500, de 1980". Modificando el sistema de ejecución de los títulos ejecutivos previsionales.
- **Ley N° 20.087.** (D.O. 3.01.2006) "Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo".
- **Ley N° 20.164.** (D.O. 14.02.2007) "Pospone la entrada en vigencia de las Leyes N° 20.022 y N° 20.087".

Ley que modifica la Ley N° 20.022, y otros cuerpos legales con el objeto de reforzar la judicatura laboral (aumento de jueces y gradualidad).

- **Ley que regula la entrada en vigencia de las leyes procesales que indica.** Aprobada por el Congreso el 8 de enero 2008.

"Artículo único.- Agrégase en el artículo 77 de la Constitución Política de la República, el siguiente inciso final:

"La ley orgánica constitucional relativa a la organización y atribuciones de los tribunales, así como las leyes procesales que regulen un sistema de enjuiciamiento, podrán fijar fechas diferentes para su entrada en vigencia en las diversas regiones del territorio nacional. Sin perjuicio de lo anterior, el plazo para la entrada en vigor de dichas leyes en todo el país no podrá ser superior a cuatro años".

Actualmente el Poder Judicial cuenta con los inmuebles necesarios para dar cabida a los jueces y funcionarios contemplados en la Ley N° 20.022; no obstante lo anterior el *actual proyecto del Ejecutivo aumenta en más del doble el N° de jueces (44) y funcionarios (266).*

- **Jueces:** *actualmente hay 35 jueces nombrados de los 40 que considera la Ley N° 20.022 y los cargos de funcionarios se encuentran provistos casi en su totalidad. Poder Judicial, además, cuenta con herramientas que permiten contar con los jueces necesarios para dar inicio a la reforma con las dotaciones reforzadas.*
- **Infraestructura:** *los aumentos del proyecto evidencian que la variable infraestructura resulta la más gravitante para la definición de la gradualidad.*

Comparativo Jueces y Funcionarios

Corte de Apelación	Localidad	Jueces Ley N° 20.022	N° Jueces Adicionales	Total Jueces	% Incremento	Funcionarios Ley N° 20.022	Funcionarios Adicionales	Total Funcionarios	% Incremento
Arica	Arica	1	1	2	100	9	7	16	78
Iquique	Iquique	1	2	3	200	9	10	19	111
Antofagasta	Antofagasta	1	2	3	200	9	10	19	111
	Calama		2	2	100		16	16	100
Copiapó	Copiapó	1	1	2	100	9	7	16	78
La Serena	La Serena	2	1	3	50	10	9	19	90
Valparaíso	Valparaíso	2	1	3	50	10	6	16	60
	San Felipe		2	2	100		16	16	100
Rancagua	Rancagua	1	2	3	200	9	10	19	111
Talca	Talca	1	1	2	100	9	7	16	78
	Curicó	1	1	2	100	9	7	16	78
Chillán	Chillán	1	2	3	200	9	10	19	111
Concepción	Concepción	3	0	3	0	14	2	16	14
	Los Angeles		2	2	100		16	16	100

Corte de Apelación	Localidad	Jueces Ley N° 20.022	N° Jueces Adicionales	Total Jueces	% Incremento	Funcionarios Ley N° 20.022	Funcionarios Adicionales	Total Funcionarios	% Incremento
Temuco	Temuco	2	3	5	150	10	16	26	160
Valdivia	Valdivia	1	1	2	100	9	7	16	78
Puerto Montt	Osorno		2	2	100		16	16	100
	Puerto Montt	1	2	3	200	9	10	19	111
	Castro		1	1	100		12	12	100
Coyhaique	Coyhaique		1	1	100		12	12	100
Punta Arenas	Punta Arenas	1		1	0	9	3	12	33
Santiago	Santiago	17	9	26	53	66	28	94	42
San Miguel	San Miguel	2	2	4	100	10	8	18	80
	Puente Alto		2	2	100		16	16	100
	San Bernardo	1	1	2	100	9	5	14	56

4. IMPLEMENTACION GRADUAL DE LA REFORMA

GRADUALIDAD REFORMA LABORAL

I ETAPA. Regiones: III y XII

Fecha: 31 de marzo de 2008

	III Región	XII Región	Totales
N° de Jueces Laborales	2	1	3
N° de Jueces Mixtos	6	2	8
N° de Tribunales Laborales	1	1	2
N° de Tribunales Mixtos	5	2	7
N° de Consultorios Especializados	3	3	6
N° de Defensores	6	4	10
N° de Causas	6.893	1.866	8.759

II ETAPA. Regiones: I, IV, V y XIV

Fecha: 31 de octubre de 2008

	I Región	IV Región	V Región	XIV Región	Total
N° de Jueces Laborales	3	3	5	2	13
N° de Jueces Mixtos	2	8	20	7	37
N° de Tribunales Laborales	1	1	2	1	5
N° de Tribunales Mixtos	1	8	17	6	32
N° de Consultorios Especializados	1	2	4	1	8
N° de Defensores	3	6	16	3	28
N° de Causas	5.485	15.638	36.068	2.742	59.933

III ETAPA. Regiones: II, VI, VII y VIII

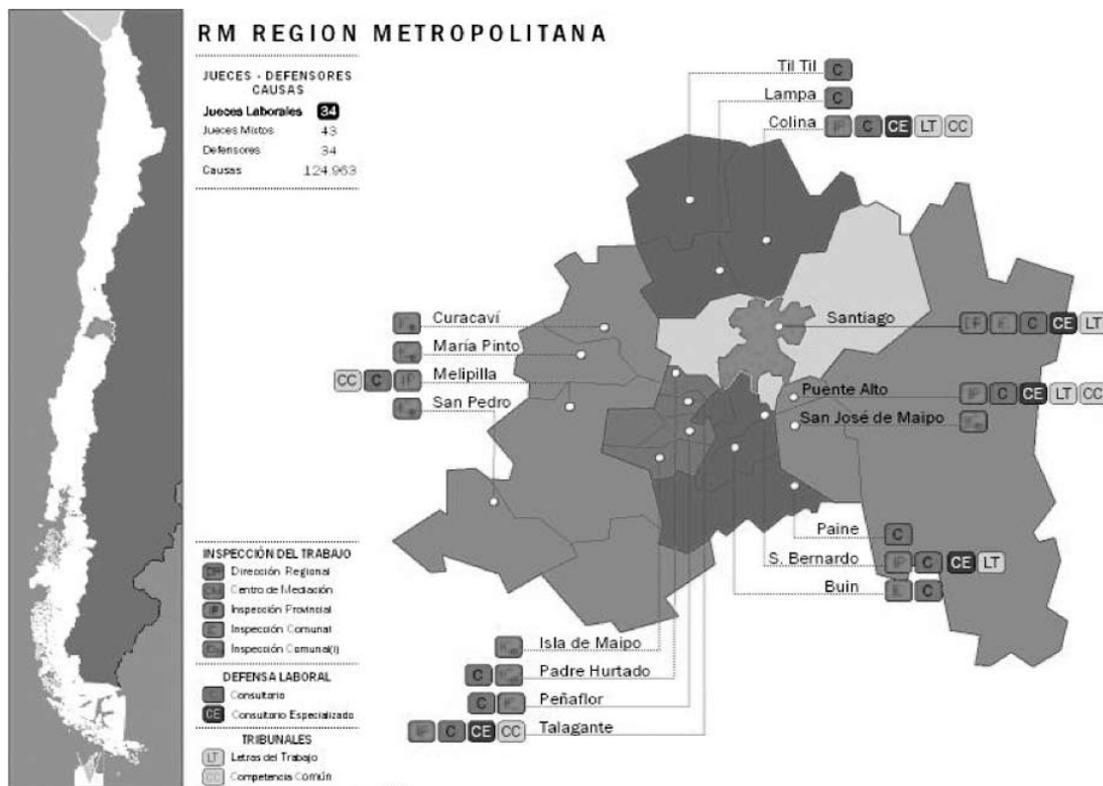
Fecha: 30 de abril de 2009

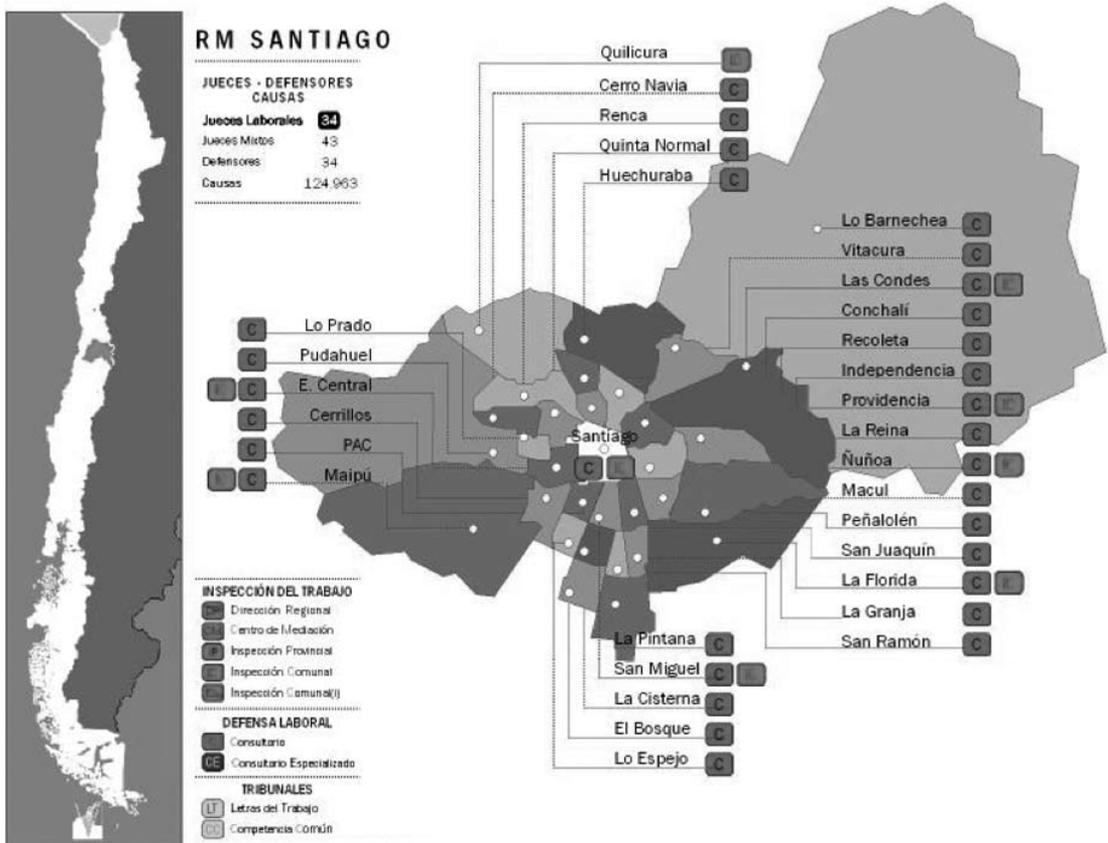
	II Región	VI Región	VII Región	VIII Región	Total
Nº de Jueces Laborales	5	3	4	8	20
Nº de Jueces Mixtos	4	9	11	21	45
Nº de Tribunales Laborales	2	1	2	3	8
Nº de Tribunales Mixtos	3	8	9	20	40
Nº de Consultorios Especializados	2	2	3	3	10
Nº de Defensores	5	8	8	16	38
Nº de Causas	13.295	17.745	20.921	40.605	92.566

IV ETAPA. Región Metropolitana

Fecha: 30 de agosto de 2009

	R.M.	Total
Nº de Jueces Laborales	34	34
Nº de Jueces Mixtos	9	9
Nº de Tribunales Laborales	4	4
Nº de Tribunales Mixtos	6	6
Nº de Consultorios Especializados	7	7
Nº de Defensores	42	42
Nº de Causas	124.963	124.963





Oficinas de Defensa Laboral R. M.

• Santiago	San Pablo N° 1224 - 1226 - 1228
• San Miguel	Almirante Lynch N° 1191
• Puente Alto	Irarrázaval N° 180, oficina 504
• San Bernardo	Av. Colón N° 624
• Melipilla	Ugalde N° 490, oficina 303
• Talagante	21 de Mayo N° 800
• Colina	Chacabuco N° 166

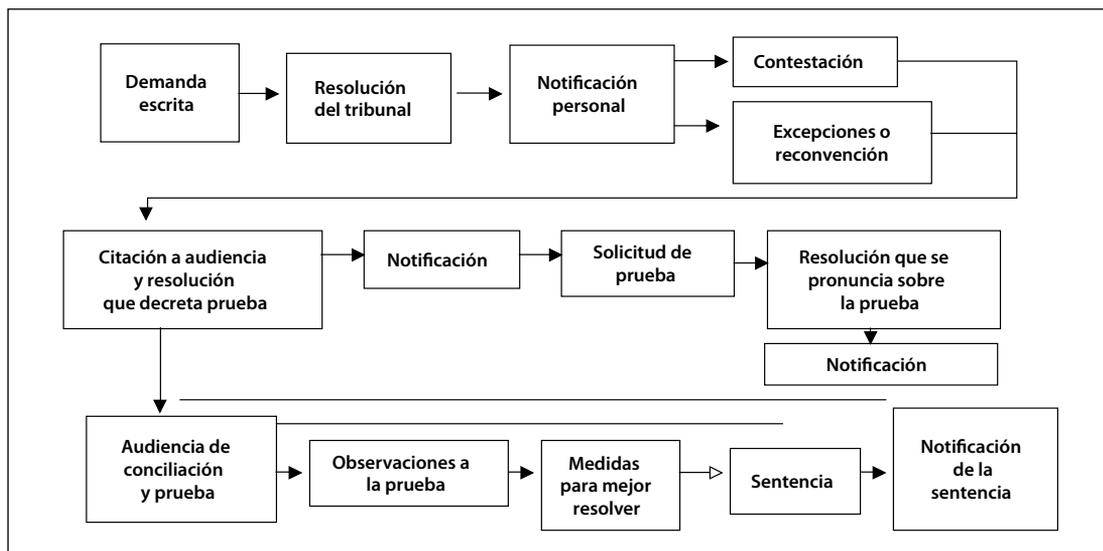
V ETAPA. Regiones: IX, X, XI y XV

Fecha: 30 de octubre de 2009

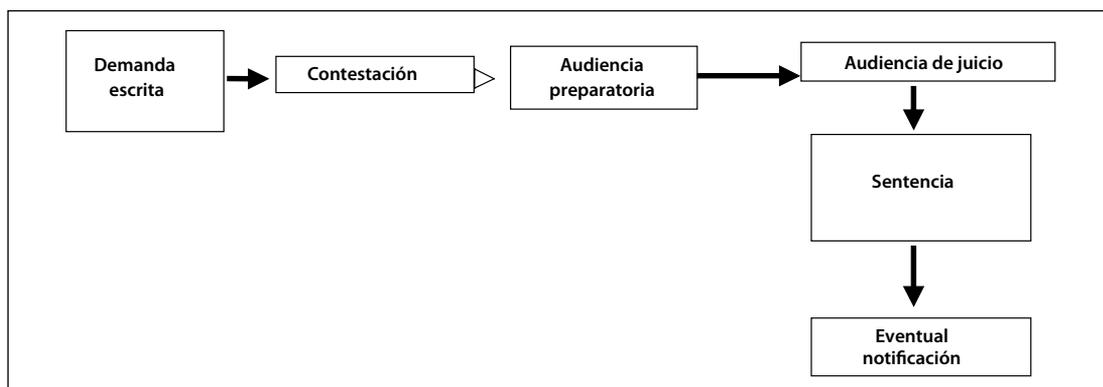
	IX Región	X Región	XI Región	XV Región	Total
N° de Jueces Laborales	5	5	1	2	13
N° de Jueces Mixtos	14	11	6	0	31
N° de Tribunales Laborales	1	2	1	1	5
N° de Tribunales Mixtos	14	11	5	1	31
N° de Consultorios Especializados	1	2	1	1	5
N° de Defensores	9	8	2	2	21
N° de Causas	17.438	13.995	1.196	2.742	35.371

5. PROCEDIMIENTOS

Flujo del Procedimiento Ordinario Vigente



Nuevo Procedimiento de Aplicación General



Principios del Nuevo Procedimiento

- Oralidad
- Publicidad
- Concentración
- Inmediación
- Impulso procesal de oficio
- Celeridad
- Buena fe procesal
- Bilateralidad de la Audiencia
- Gratuidad

6. ROL DE LA DIRECCION DEL TRABAJO EN LA REFORMA A LA JUSTICIA LABORAL

Rol Dirección del Trabajo

- Colaborador del sistema de administración de justicia laboral y en su rol de fiscalía en la protección de los derechos fundamentales y libertad sindical de las trabajadoras y trabajadores.
- La Dirección del Trabajo ha capacitado en materias específicas a sus líneas operativas (funcionarios y funcionarias). A su vez realiza acciones continuas de capacitación y difusión

a trabajadores y empleadores a fin de lograr el éxito de la reforma.

- La Dirección del Trabajo está abocada a la modernización del sistema de solución alternativa de conflictos, potenciando calidad y eficiencia de conciliación y mediación para el éxito de la reforma.
- La Dirección del Trabajo desarrolla además procesos de gestión de calidad de la fiscalización y de modernización de su sistema informático para el éxito de la reforma.

Competencias

- **Procedimiento Tutela**
 - Derechos Fundamentales
 - Prácticas Antisindicales
 - Mediación
- **Procedimiento Monitorio**
 - Conciliación
- **Procedimiento de Reclamación de Multas**
 - Fiscalización
 - Multas
 - Defensa Judicial

Procedimiento Tutela

Derechos Tutelados:

- a. La vida e integridad física y psíquica (Art. 485 CT rel. Art. 19 N° 1 inciso 1° C°);
- b. El respeto y la protección vida privada, honra, privacidad de las comunicaciones (Art. 485 CT rel. Art. 19 N°s. 4 y 5 C°);
- c. Libertad de conciencia (Art. 485 CT rel. Art. 19 N° 6 Inc. 1° C°);
- d. Libertad de opinión y expresión (Art. 485 CT rel. Art. 19 N° 12 C° Inc. 1°);
- e. Libertad de trabajo (Art. 485 CT rel. Art. 19 N° 16 Incs. 1° y 4° C°);
- f. Derecho a la no discriminación, por motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad,

ascendencia nacional u origen social (Art. 485 CT rel. Art. 2° Inc. 4° CT);

- g. Libertad sindical (Art. 292 Inc. 3° con rel. Párrafo 6°, Cap. II, Tít. I, Libro V CT);
- h. Derecho a una negociación colectiva sin entorpecimientos (Art. 389 Inc. 3° Párrafo 6°, Cap. II, Tít. I, Libro V CT);
- i. Garantía de Indemnidad (Represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales) (Art. 485, Inc. 3° CT).

Titulares de la acción de Tutela:

- a. Cualquier trabajador que invoque un derecho o interés legítimo;
- b. Cualquier organización sindical que invoque un derecho o interés legítimo; (cuando un afiliado hubiere accionado de tutela, su sindicato o el de grado superior podrá hacerse parte como tercero coadyuvante).
- c. La organización sindical cuando a uno de sus afiliados le hubieren vulnerado sus derechos fundamentales; (en todos los casos anteriores, la Inspección del Trabajo, a requerimiento del tribunal, deberá emitir un informe acerca de los hechos denunciados y podrá, asimismo, hacerse parte en el proceso).
- d. La Inspección del Trabajo cuando, actuando dentro del ámbito de sus atribuciones tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, en cuyo caso podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable.
Limitación: En este caso, la Inspección del Trabajo, en forma previa a la denuncia, deberá llevar a cabo una *mediación* entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección.

Procedimiento Monitorio

Aquellos procedimientos de cualquier tipo de causas referentes con la relación laboral, cuya

cuantía sea inferior o igual a diez ingresos mínimos mensuales, se aplicará el denominado procedimiento monitorio.

Art. 504 Ley N° 20.260 se establece que en todos aquellos casos que reclame en contra de resoluciones de la Dirección del Trabajo distintas a la multa administrativa o de una reconsideración, se sustanciará de acuerdo al procedimiento monitorio, ej. Art. 12.

- Se hace presente, que el monto señalado como requisito esencial para efectos de sujetarse al procedimiento se debe entender sin los aumentos establecidos en los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo.

El procedimiento en comento se iniciará por la interposición de un reclamo ante la Inspección del Trabajo.

La unidad respectiva, cursará la citación para efectos de celebrar el comparendo de conciliación, pudiendo concurrir las partes acompañado de todos los instrumentos probatorios en que se funde su pretensión.

Si producida la audiencia de conciliación, en primera o segunda citación (aun sin la presencia del reclamado), no hubiere conciliación, o ésta fuere parcial el reclamante podrá interponer demanda ante el juez del trabajo competente en el plazo de 60 días hábiles y ampliable a 90 días hábiles desde la separación del trabajador. La demanda deberá interponerse por escrito, contener las menciones del 446 CT y acompañarse lo obrado en el reclamo (actas Inspección del Trabajo) y con lo originales o copias fiel de los instrumentos acompañados por las partes. Excepción acción emanada Art. 201.

7. ESTADO DE AVANCE

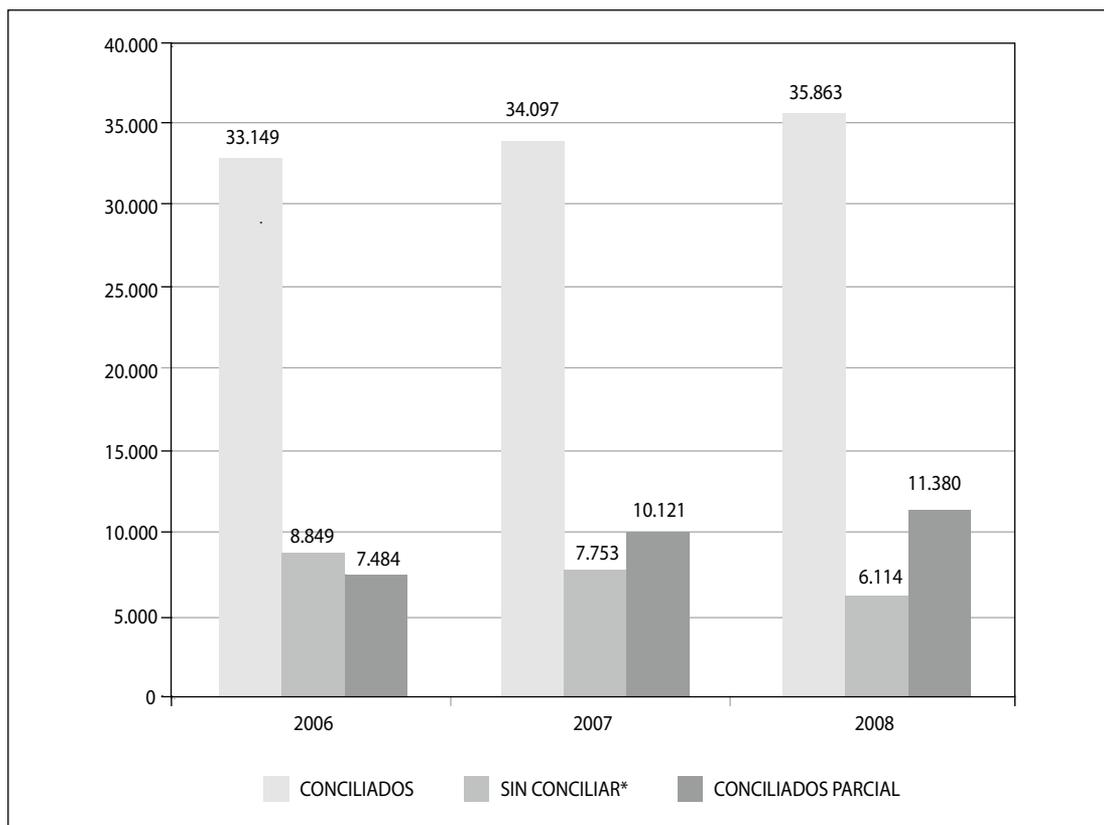
Efectos de la Reforma Procesal Laboral sobre la Conciliación Individual

Demanda comparada por regiones años 2007 vs. 2008			
Región	2007	2008	Variación Porcentual
Región de Tarapacá	3.321	3.101	-6,6
Región de Antofagasta	4.950	5.765	16,5
Región de Atacama	3.106	3.663	17,9
Región de Coquimbo	4.768	5.558	16,6
Región de Valparaíso	15.740	17.054	8,3
Región del Libertador Bdo. O'Higgins	8.371	9.546	14,0
Región del Maule	8.522	9.032	6,0
Región del Bío Bío	14.807	15.776	6,5
Región de La Araucanía	5.498	6.485	18,0
Región de Los Lagos	6.897	7.550	9,5
Región de Aysén	947	1.297	37,0
Región de Magallanes	1.747	2.028	16,1
Región Metropolitana	67.008	69.333	3,5
Región de Los Ríos	2.046	2.606	27,4
Región de Arica y Parinacota	1.756	1.757	0,1

**Reclamos, Conciliaciones y
Porcentaje de Conciliadas al 31 de julio de 2009**

	Reclamos	Conciliaciones	% Conciliadas
Tarapacá	2.129	1.204	84,57
Antofagasta	4.062	2.059	83,83
Atacama	2.536	1.432	86,39
Coquimbo	3.844	2.201	83,28
Valparaíso	11.045	6.590	86,84
O'Higgins	6.046	3.713	87,31
Maule	5.896	3.716	84,65
Bío Bío	10.030	6.062	88,86
Los Ríos	2.027	2.027	80,13
Magallanes	1.468	1.468	92,12
Totales	49.083	30.472	85,80

**Reclamos con proceso
Distribución de resultados país período abril a octubre 2006, 2007, 2008**



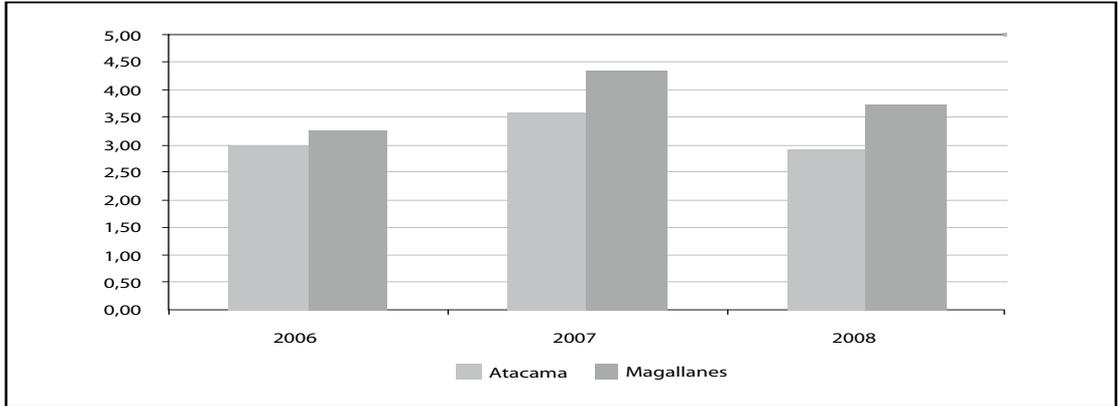
	2006	2007	2008	A Julio 2009
Reclamos recepcionados	145.423	150.975	161.030	102.255
Conciliaciones efectuadas	85.510	94.301	94.827	57.639
Monto obtenido para trabajadores(as)	\$ 12.053.565.945	\$ 13.271.927.727	\$ 17.955.971.553	\$ 16.040.849.241
Tiempo promedio 1° audiencia	17 días	18 días	19 días	21 días
Número de denuncias Derechos Fundamentales				1.025
Tiempo promedio en atender denuncias por Derechos Fundamentales				25 días

Reclamaciones Judiciales de Multas por Región, Período abril-octubre años 2006, 2007, 2008

Región	2006	2007	2008
Tarapacá	79	91	51
Antofagasta	40	97	66
Atacama	53	58	39
Coquimbo	32	73	68
Valparaíso	309	630	428
Libertador Bernardo O'Higgins	144	204	123
Maule	107	144	106
Bío Bío	268	365	335
De La Araucanía	159	361	204
De Los Lagos	91	247	246
Aysén	35	57	14
Magallanes	34	48	36
Metropolitana	614	960	920
De Los Ríos	23	53	22
Arica y Parinacota	28	39	16
Total	2.016	3.427	2.674

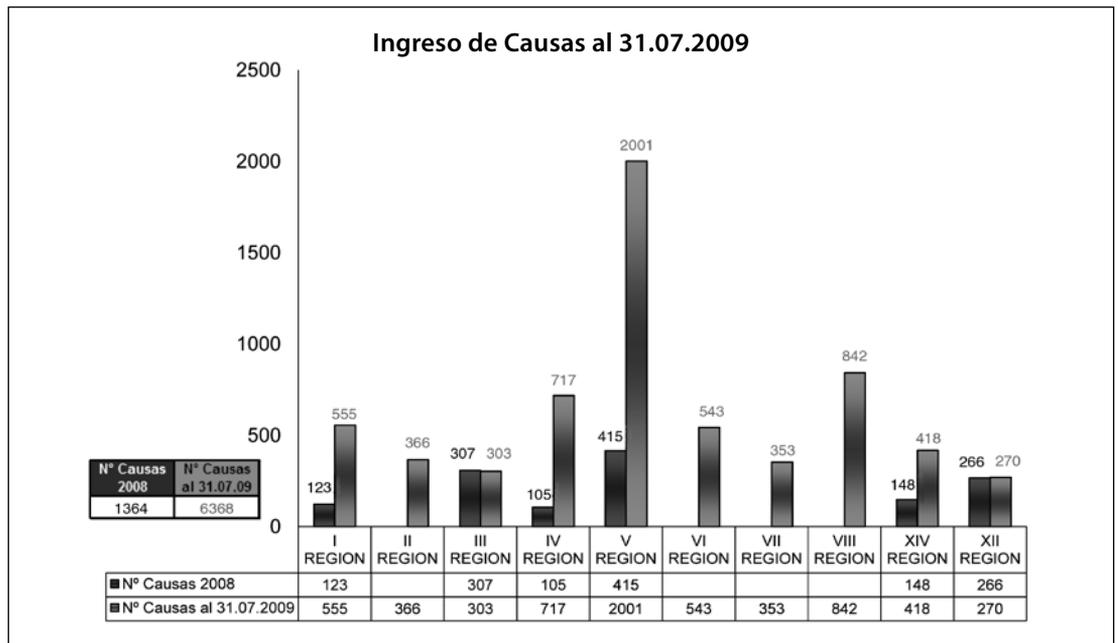
**Porcentaje anual de Sanciones Reclamadas Judicialmente en las Regiones III y XII
Período abril-octubre años 2006, 2007, 2008**

Regiones	2006	2007	2008
Atacama	3,00	3,60	2,91
Magallanes	3,27	4,34	3,72

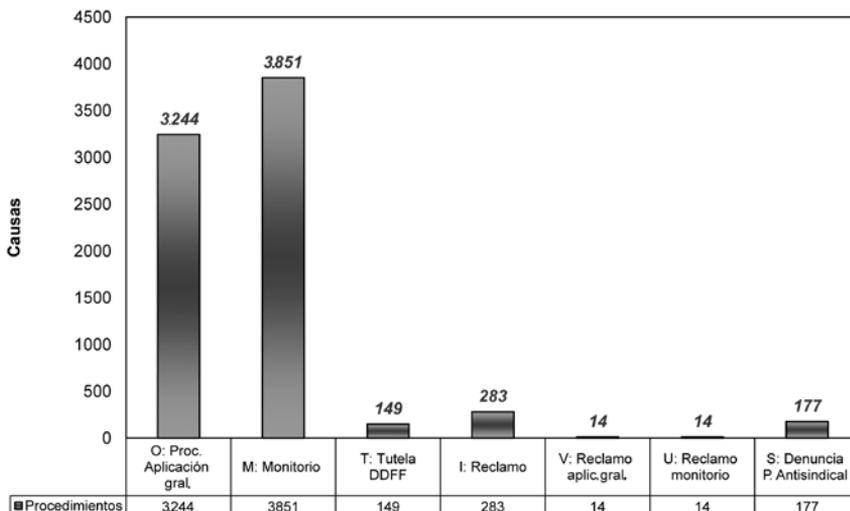


**REFORMA PROCESAL LABORAL
DATOS INGRESO CAUSAS AL 31.07.2009**

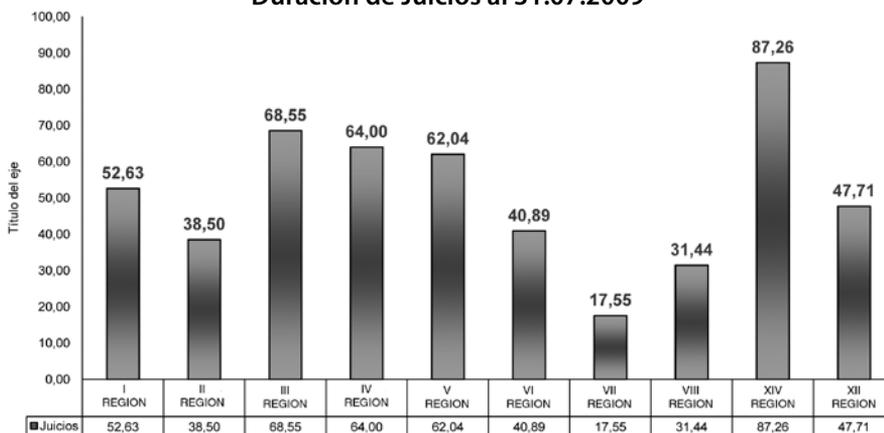
Códigos procedimientos:	
O: Procedimiento aplicación general	S: Denuncia P. Antisindical
M: Monitorio	U: Reclamo monitorio
T: Tutela DDFF	V: Reclamo aplicación general



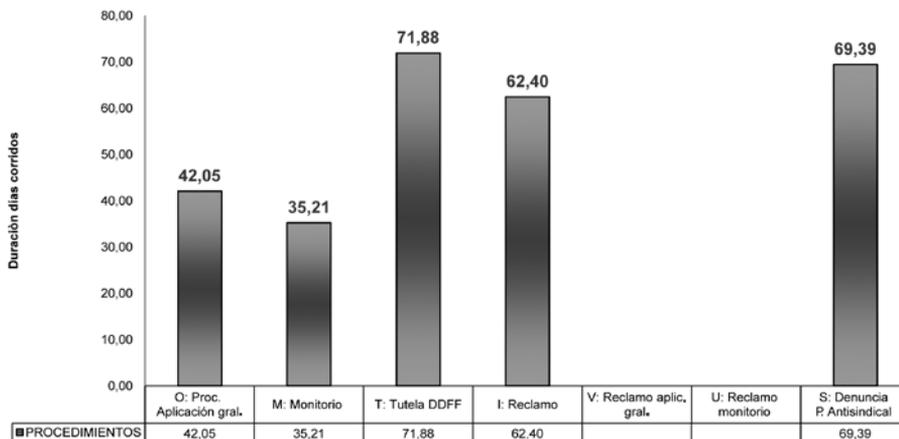
Ingreso de Causas al 31.07.2009

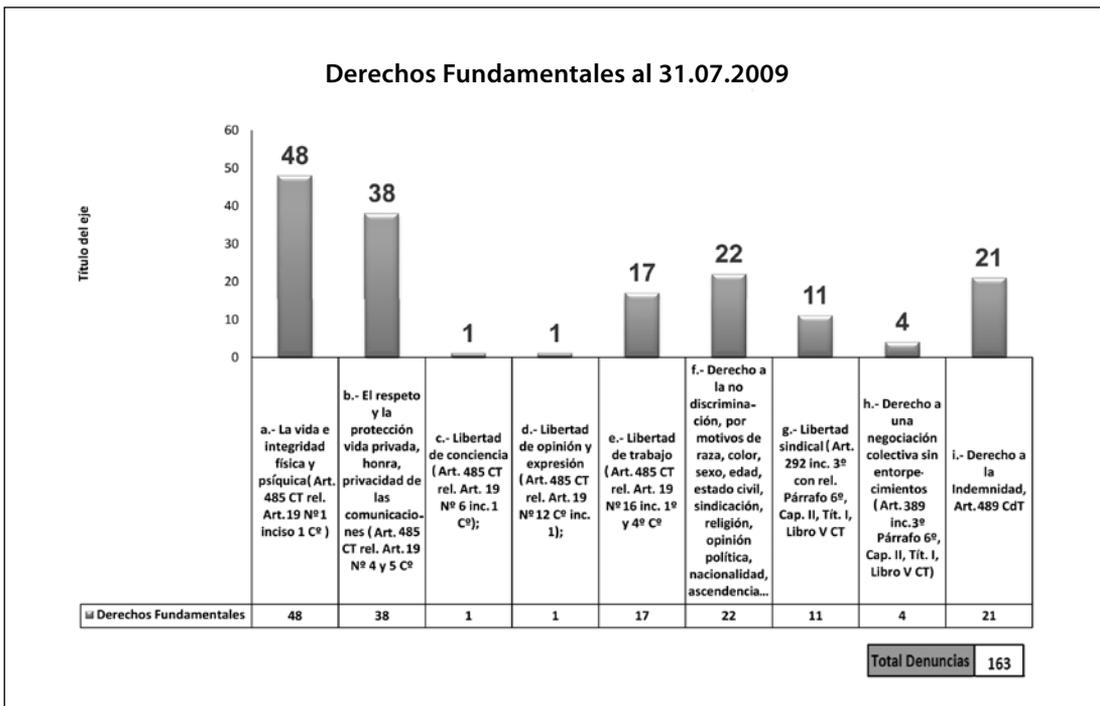
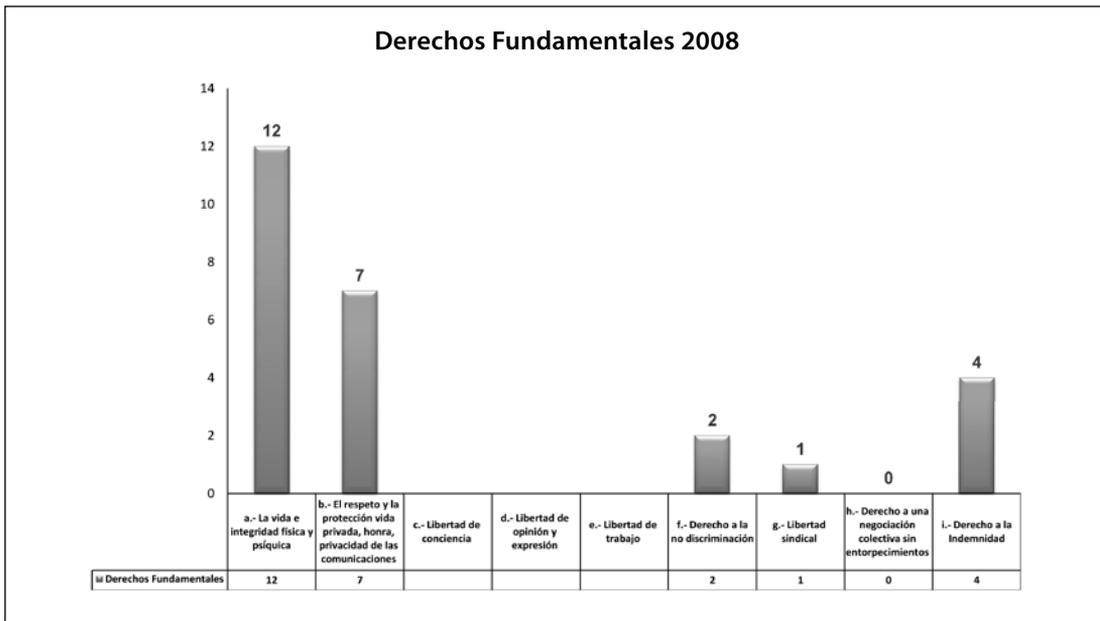


Duración de Juicios al 31.07.2009

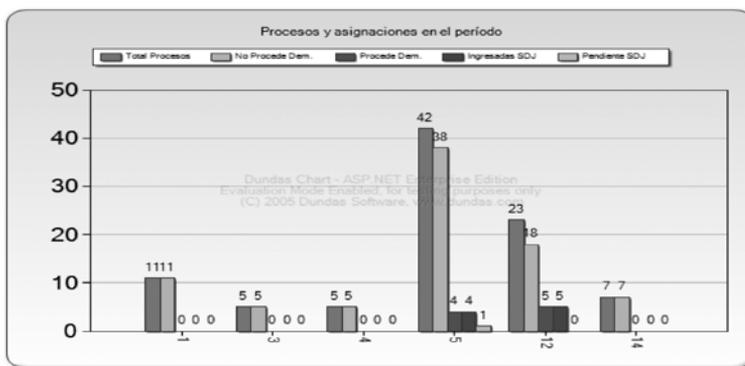


Duración de Juicios al 31.07.2009



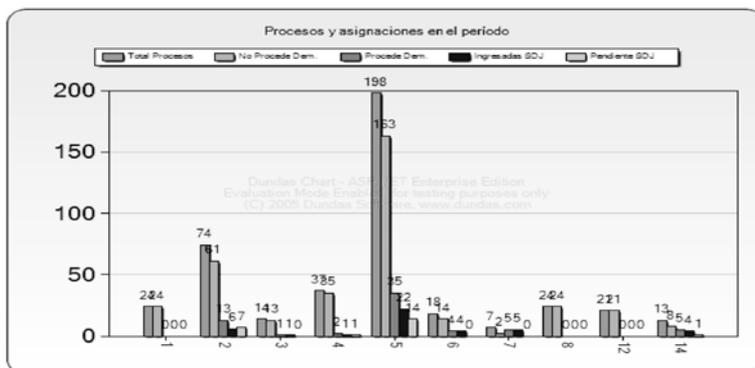


Procesos con denuncia judicial 2008



Procesos	I REGION	III REGION	IV REGION	V REGION	XII REGION	XIV REGION
Total Procesos	11	5	5	42	23	7
No Procede Dem.	11	5	5	38	18	7
Procede Dem.				4	5	
Ingresadas SDJ				4	5	
Pendiente SDJ				1		

Procesos con denuncia judicial 2009



Procesos	I REGION	II REGION	III REGION	IV REGION	V REGION	VI REGION	VII REGION	VIII REGION	XII REGION	XIV REGION
Total Procesos	24	74	14	37	198	18	7	24	21	13
No Procede Dem.	24	61	13	35	163	14	2	24	21	8
Procede Dem.		13	1	2	35	4	5	0	0	5
Ingresadas SDJ		6	1	1	22	4	5	0	0	4
Pendiente SDJ		7	0	1	14	0	0	0	0	1

Jurisprudencia Derechos Fundamentales

1. Utilización de la prueba indiciaria.
2. Razonamiento sobre la base del principio de proporcionalidad.
3. Indemnidad: razonamiento como regla.

4. Colegio Alemán: impugnación de causal de necesidades de la empresa.
5. Utilización de doctrina y dictámenes de la Dirección del Trabajo.
6. Medidas adicionales: Jornada de reflexión colegio Alemán y modificación reglamento interno caso kronos.

7. Colegio Alemán: se califica de discriminación grave con derecho a opción de reincorporación o indemnización.
8. Caso Libertad de expresión *El Mercurio* de Valparaíso.
9. La garantía de indemnidad es reconocida como derecho fundamental: a tutela judicial efectiva.

Implementación 2006

- **Capacitación:** Procedimiento de tutela de derechos fundamentales.
- Redacción de *orden de servicio*: Regula e instruye las actuaciones que le corresponden a la D.T. como órgano fiscalizador y denunciante en el procedimiento de *derechos fundamentales*. (Investigación y denuncia derechos fundamentales, prácticas antisindicales, acoso sexual, y mediación).
- Definición de los requerimientos del *sistema informático* para hacer frente a los nuevos procedimientos judiciales.

Implementación 2007

- Reforzamiento del área jurídica de la D.T. para hacer frente a las reformas:
 - Selección y contratación de nuevos 30 abogados
 - Capacitación
 - Evaluación
 - Contrata 2008
- Orden de Servicio en Materia de Representación Judicial.
- Nueva Plataforma Informática.
- Modernización de conciliación individual.

Implementación 2008

1. **Capacitación en la reforma a las líneas:** Atención de público, conciliación, fiscalización, Relaciones laborales y jurídico.

2. **Conciliación:** Mejora en la calidad de procesos, actas de conciliación y eficiencia de procedimiento.
3. **Derechos fundamentales:** Implementación modelo de fiscalía para investigación y denuncia judicial. Potenciar calidad de actuaciones y sus tiempos de respuesta. (Derechos Fundamentales, prácticas antisindicales, acoso sexual y mediación).
4. **Reforma al procedimiento de fiscalización y multas:** Mejora en calidad de procedimientos frente a juicio oral y público.
5. **Reforzar línea jurídica del servicio:** Modelo fiscalía.

Implementación 2008-2009

6. Requerimientos Financiero administrativos
 - A. Enfrentar una mayor carga judicial
 - B. Fortalecer línea de resolución administrativa no judicial implica mejorar condiciones de infraestructura M\$ 1.190.000.
 - C. Aumento dotaciones abogados para DRT e Inspecciones y Fiscalizadores de Terreno M\$1.220.344.
 - D. Capacitación:

Funcionarios capacitados por año para Reforma Laboral

Año	Nº Funcionarios	Funcionarios Involucrados
2006	294	Pertenecientes a todas las regiones y Nivel Central.
2008	226	Pertenecientes a Regiones I, III, IV, V, XII, XIII, XIV y Nivel Central.

2009

- Materias de Conciliación Individual: 111 Funcionarios
- Materias de Notificación: 31 (notificadores)
- Materias de Tutela de DFFF: 113 Funcionarios

- Estas capacitaciones corresponden a la preparación de los funcionarios de la VIII, VII, VI, II Región e inicio de preparación de los funcionarios de Región Metropolitana en materias de conciliación y notificación (notificadores).
- c. Integralidad en el diseño e implementación de nuestras políticas.
- d. Relaciones laborales modernas y justas.
- e. Un nuevo sistema de justicia laboral integral.

8. Desafíos Dirección del Trabajo 2008-2009

- a. El desafío de la excelencia y calidad frente a la nueva justicia laboral.
- b. Eficiencia y eficacia frente a la nueva justicia laboral.

EN DEFINITIVA...

LA REFORMA ES:

JUSTICIA PARA TODOS

Dirección del Trabajo

85 AÑOS AL SERVICIO DE UNA JUSTA RELACION LABORAL

Con énfasis en la entrega de asistencia a la comunidad, la Dirección del Trabajo celebró sus 85 años de vida. En jornadas a lo largo del país, personal especializado del Servicio entregó información laboral y respondió inquietudes de los usuarios.

Diversas actividades, la mayoría de ellas marcadas con un sello de cercanía a la ciudadanía, realizó la Dirección del Trabajo en todo el país en conmemoración de sus 85 años de vida.

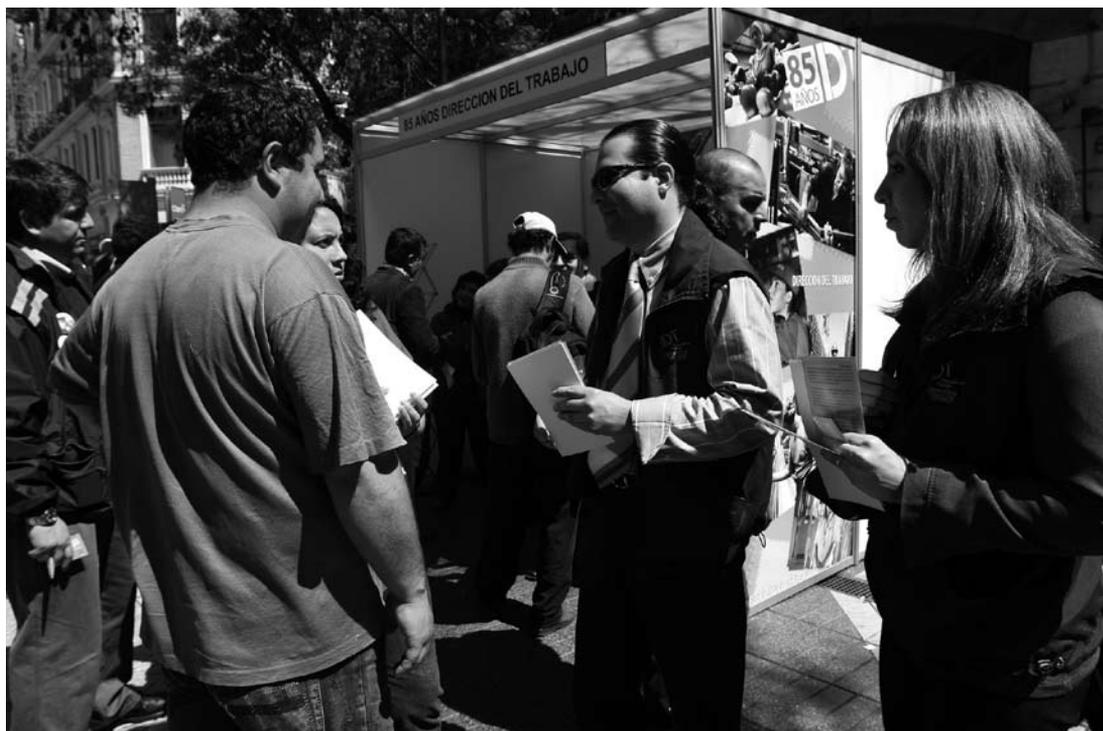
Nacida el 29 de septiembre de 1924, la Dirección del Trabajo ha tenido como parte de su misión fiscalizar la aplicación de la legislación laboral; fijar por medio de dictámenes el sentido y alcance

de las leyes del trabajo; difundir la normativa laboral; supervigilar el funcionamiento de las organizaciones sindicales, y prevenir y ayudar a solucionar los conflictos surgidos dentro del ámbito laboral.

En ese contexto, el mismo día del aniversario, la Región Metropolitana decidió “salir a la calle” con el objetivo de entregar información relativa



La Directora Nacional del Trabajo, Patricia Silva, entrega información laboral en la intersección de los paseos Ahumada y Huérfanos de Santiago.



a las normas que deben regir las relaciones del trabajo y para responder las inquietudes de los usuarios y usuarias.

Atendidos por fiscalizadores y funcionarios y funcionarias especializados en diversos tópicos, cinco stands fueron emplazados en puntos neurálgicos de la ciudad, en los que fueron repartidos volantes informativos sobre contrato de trabajo, normas de higiene y seguridad, conformación y derechos de sindicatos, la Nueva Justicia Laboral y derechos del trabajador en caso de despido, entre otros.

En uno de esos módulos, el situado en los paseos Huérfanos y Ahumada, la Directora Nacional del Trabajo, Patricia Silva Meléndez, tuvo un contacto con los medios de prensa, a los que dio a conocer los avances del Servicio en el último tiempo y fijó el sentido de la actividad.

“Sin duda hay muchas leyes –dijo–, pero si no se conocen los derechos de las personas es como si no existieran. La idea es poner a disposición de la ciudadanía información relevante, y hemos visto que la gente hace muchas consultas. Es común que los trabajadores no se atrevan a acudir a las Inspecciones, pero hoy día aquí, en la calle, en

lugares de paso, muchos nos han dicho que es bueno acceder libremente a la información sin el temor de ser vistos por el empleador o que alguien sepa qué están consultando”.

Reiteró también, la relevancia de tener a “la Institución en la calle, para efectos de poder difundir los avances importantes en materia de legislación laboral que han ido desarrollándose y dictándose en el Gobierno de la Presidenta Bachelet, en que la Dirección del Trabajo juega un rol sustantivo”.

Actividades como esta efectuada en Santiago fueron replicadas en varias ciudades del territorio, todas con una positiva recepción de la gente, que tuvo la oportunidad de informarse de sus derechos laborales de manera directa, clara y especializada.

CUENTA PÚBLICA

Siempre en el marco de la celebración del 85 aniversario institucional, por la tarde del mismo día la Directora, Patricia Silva, entregó la Cuenta Pública, en una ceremonia realizada en la Escuela Técnica de Formación del Servicio.

Ante más de un centenar de personas, entre otras, el Ministro (s) del Trabajo y Previsión Social, Mauricio Jélvez, y dirigentes sindicales, gremiales, autoridades y funcionarios y funcionarias de la Institución, la jornada se inició con una relación de los avances que ha logrado en su investigación respecto del periodo formativo de la Dirección del Trabajo, entre 1924 y 1934, el historiador y funcionario del Servicio, Marcos Rodríguez.

A partir de esta historia institucional, y después de revisar los avanzados sistemas informáticos de gestión con que cuenta la Dirección en la actualidad, Patricia Silva rindió un homenaje a los 10 años de la muerte del presidente de la Central Unitaria de Trabajadores y diputado de la República, Manuel Bustos.

Junto con mostrar algunos datos relevantes del quehacer diario, la Directora Silva destacó que el Servicio lo hacen sus funcionarios y funcionarias, quienes pueden viajar kilómetros durante la noche para llegar a constituir un sindicato; o fiscalizar a las 5 de la mañana a los buses que trasladan a las temporeras, o atender público y muchas veces no almorzar hasta cumplir con el último

de la fila. “Nuestros funcionarios y funcionarias reciben día a día el pulso de la realidad laboral chilena”, manifestó.

COMPLEJA REALIDAD

La compleja realidad sobre la cual actúa y desarrolla su trabajo la Dirección fue otro de los tópicos analizados en la Cuenta Pública. Al respecto, la Directora precisó que las relaciones laborales adecuadas son fuente de paz social, por lo cual es imprescindible abordar problemas que aún no están resueltos y que afectan directamente en la eficacia, oportunidad y certeza de la labor institucional.

“Queremos evitar una suerte de tierra de nadie en materia de control y regulación –dijo–, como por ejemplo, zanjar claramente los mecanismos para entender y determinar quién es el verdadero empleador; la externalización, la subcontratación y el uso de múltiples razones sociales por la misma empresa han complejizado un elemento de la esencia de la relación laboral: determinar quienes la conforman. La Dirección del Trabajo debe



Patricia Silva entregó la Cuenta Pública en una ceremonia realizada en la Escuela Técnica de Formación de la Institución.



Pedro Robles, CAT; José Manuel Díaz, CUT; Pedro Julio, Subdirector; Patricia Silva, Directora del Trabajo, y Mauricio Jélvez, Ministro (s) del Trabajo y Previsión Social.

tener facultades para denunciar encubrimiento a los tribunales”.

En otras materias, enfatizó la necesidad de transparentar y simplificar la cada vez más compleja conformación del salario en Chile, donde el componente variable es definido a partir de complejas operaciones.

Igualmente, informó que la jornada laboral y los salarios continúan siendo las infracciones que más se cometen en nuestro país, agregando que se requiere una transformación profunda en materia de negociación colectiva, de tal forma que permita el derecho a huelga y ponga los acentos en la negociación y no en los procedimientos.

Otro punto abordado por Patricia Silva durante su intervención fue el empleo y la calidad del trabajo en Chile. Sostuvo, en este acápite, que un país desarrollado no sólo requiere de una amplia red de protección social del Estado, sino también que el trabajo logre darle a cada quien lo suyo, transformándose en fuente de bienestar y dignidad común.

Finalmente, se refirió a su gestión al frente de la Dirección del Trabajo. Señaló que en estos años ha ejercido su cargo asumiendo con convicción cada uno de los desafíos y tareas encomendados, y se mostró orgullosa de trabajar en ella.

“En 85 años más Chile será un país distinto, pero nuestra tarea es que siga contando con esta Dirección del Trabajo como un organismo eficiente y eficaz para hacer las relaciones laborales más justas y dignas para todos y todas, en un país más justo, más equitativo y más digno”, concluyó.

Cerró la ceremonia el Ministro (s) del Trabajo y Previsión Social, Mauricio Jélvez, quien en parte de su alocución saludó al personal que labora en el Servicio. “A comienzos de 1990 –dijo–, la labor sindical y los derechos laborales se encontraban manifiestamente debilitados. Con la vuelta de la democracia en Chile se fortaleció la función fiscalizadora del Estado, y en estos 19 años la Dirección del Trabajo prácticamente ha triplicado el número de sus funcionarios y funcionarias, quienes trabajan para hacer que las relaciones laborales en Chile sean más justas y equitativas. Este reconocimiento es por la labor que ustedes desempeñan”.



El Ministro (s) del Trabajo, Mauricio Jélvez, hizo un reconocimiento a la labor desplegada por los funcionarios y funcionarias de la Dirección del Trabajo.

FISCALIZACIONES Y SINDICALIZACION

Durante 2008, la Dirección del Trabajo realizó 118 mil 439 fiscalizaciones en todo el territorio, de las cuales 29 mil 478 derivaron en multas por diversas infracciones a la legislación laboral, siendo las más frecuentes a la jornada de trabajo (30,5%); higiene y seguridad, con 28,8%, y remuneraciones con 11,9%.

La cantidad de fiscalizaciones efectuadas en el primer semestre de este año, en tanto, ascendió a 55 mil 529, con 12 mil 131 de ellas terminadas en multas. Las mayores infracciones continúan siendo jornada de trabajo, con 28,4%, seguida de cerca con higiene y seguridad (28,1%) y remuneraciones con 13,4%.

En materia de sindicalización, la Dirección del Trabajo registró la constitución de 1.491 organizaciones en 2008, con lo que la cantidad de trabajadores y trabajadoras involucrados en el país ascendió a 801 mil 251 (562 mil 172 hombres y 239 mil 079 mujeres).

Entretanto, en el primer semestre de 2009 se incorporaron 762 organizaciones sindicales de los sectores público y privado, llegando las mujeres involucradas a 249 mil 901 y a 560 mil 753 los hombres, con un total general de 810 mil 654 trabajadores y trabajadoras.

TRABAJADOR Y TRABAJADORA FORESTAL

TRABAJADOR(A) FORESTAL

Son trabajadores(as) forestales los que desarrollan actividades referidas a la producción y cultivo de madera, que se realizan en viveros, campamentos, bancos y aserraderos móviles; en la preparación de suelos; la plantación, raleo, corta, extracción de madera y cuidado de bosques, y en virtud de un contrato de trabajo.

JORNADA DE TRABAJO

La jornada ordinaria máxima legal para el trabajador(a) forestal es de 45 horas semanales.

Aquellos que laboran en aserraderos móviles, que se instalan para faenas temporales en las inmediaciones de los bosques en explotación, se encuentran afectos, en materia de jornada, a las normas del trabajador(a) agrícola, es decir, una jornada máxima semanal de 45 horas y al promedio anual de jornada diaria no superior a 7 horas con 30 minutos.

REMUNERACION

- El empleador(a) no puede pactar una suma inferior al ingreso mínimo mensual.
- La remuneración debe ser pagada en la forma convenida en el contrato: por día, semana, quincena o mes. Jamás podrá exceder de un mes.
- El empleador(a) no puede descontar del sueldo del trabajador(a) herramientas perdidas o producción dañada, salvo que exista sentencia judicial que lo autorice.

GRATIFICACION

La gratificación es un beneficio con carácter anual, sin perjuicio de que el empleador(a) pague sumas por concepto de anticipo de gratificación.

Este puede optar entre dos modalidades de pago, a menos que en el contrato individual o colectivo se hubiere comprometido a utilizar uno en particular. Ellas son:

- Distribuir el 30% de la utilidad líquida entre todos los trabajadores(as) y de acuerdo a las remuneraciones devengadas por cada uno de ellos.
- Pagar o abonar al trabajador(a) el 25% de las remuneraciones devengadas durante el año, cualquiera sea la utilidad líquida que obtenga la empresa.

DEBERES DEL TRABAJADOR(A) FORESTAL

En el caso de trabajadores(as) calificados como agrícolas de temporada, y que se desempeñen en aserraderos y plantas de explotación de madera y otras afines, el trabajador(a) deberá:

- Efectuar el trabajo personalmente y por el tiempo que dure el contrato.
- Utilizar y mantener adecuadamente los Elementos de Protección Personal (EPP).
- Respetar todas las medidas de prevención de riesgos implementadas para desarrollar su labor con seguridad, especialmente tratándose de trabajos con motosierra, aserraderos y uso de plaguicidas.

Si no conoce los riesgos y las medidas de prevención que debe adoptar, tiene que solicitar a su empleador(a) que lo capacite antes de iniciar cualquier trabajo.

DERECHOS DEL TRABAJADOR(A) FORESTAL

- Exigir la escrituración de su contrato de trabajo.
- Recibir la remuneración por sus servicios en la fecha pactada.
- Disponer de 30 minutos para colación; descanso diario –terminada la jornada y antes del inicio de la del día siguiente–, y un descanso semanal o bisemanal si así fue acordado por las partes.
- En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de 10 horas por día.
- Pactar por escrito hasta dos horas extraordinarias diarias, en forma temporal, cuando sea necesario en la faena y siempre que no perjudique su salud. La vigencia de este pacto no puede superar los tres meses, renovables de mutuo acuerdo.
- Exigir que el empleador(a) señale los riesgos y las medidas de prevención que se deben adoptar en el trabajo.

DEBERES DEL EMPLEADOR(A) FORESTAL

- Entregar gratuitamente los Elementos de Protección Personal acordes con los riesgos existentes en la labor.

En el caso de trabajadores(as) calificados como agrícolas de temporada, y que se desempeñen en aserraderos y plantas de explotación de madera y otras afines, el empleador(a) deberá:

- Suministrar condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento, salvo que el trabajador(a) pueda alojar en su casa o en un lugar cercano

y accesible, que le permita desempeñarse sin mayores dificultades.

- Mantener un lugar adecuado e higiénico para que sus trabajadores(as) mantengan, preparen y consuman sus alimentos. Si no pueden adquirirlos, por la distancia o dificultades de transporte, el empleador(a) debe proporcionarlos gratuitamente.
- Suministrar un medio de locomoción gratuito y seguro si entre el lugar de trabajo y el de alojamiento hay tres o más kilómetros de distancia y no existe locomoción pública. Sólo se debe transportar pasajeros sentados.

ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL (EPP)

Son aquellos que permiten prevenir o minimizar los efectos que pueda sufrir un trabajador(a) a raíz de un accidente del trabajo o enfermedad profesional, transitoria o permanente, provocado por la ejecución de alguna labor.

El uso de los EPP dependerá del riesgo al que se expone el trabajador(a) en la ejecución de su labor. Estos son:

Ropa protectora: Contra cortes, frío, calor y agua. Se incluye aquí el pantalón anticorte.

Zapato de seguridad: Con puntera metálica, forro resistente a cortes y adecuado al clima en el que se desarrolla la labor. Su uso evita accidentes como cortes, resbalones y caídas.

Casco: Debe ser liviano y con dispositivos para montar visera y orejeras antirruidos. Protege contra caída de ramas, árboles y fuego.

Protector facial y ocular: Debe ir montado en el casco de seguridad. Protege los ojos y cara contra astillas o aserrín, contra golpes y rasguños de ramas.

Protector auditivo: Pueden ser de orejeras adheridas al casco o tapones. Previene la sordera provocada por el ruido de la motosierra.

Máscara respiratoria: Protege contra gases, vapores y humos en faenas como fumigaciones, quemas y otros.

Guantes: El tipo a utilizar dependerá del riesgo de la faena. Protege del roce, quema, aplicación de plaguicidas, entre otros.

RIESGOS MAS COMUNES EN LAS FAENAS FORESTALES

Durante la cosecha de madera se registran accidentes graves y mortales por golpes, caídas de árboles y cortes.

Durante el uso de maquinarias como motosierras, trineumáticos, skidder y en torres de madereo son altamente riesgosas. También existen enfermedades derivadas de la actividad como lumbagos, sorderas y otras provocadas por el uso de sustancias químicas.

PLAGUICIDAS

- Los plaguicidas son tóxicos, por lo que deben ser adquiridos en lugares autorizados, transportados en envases herméticos, separados de los alimentos y de las personas, almacenados en bodegas especiales en un área restringida y debidamente etiquetados.
- Deben ser aplicados por personal entrenado, equipado con Elementos de Protección Personal y lejos de los niños y de la vivienda o campamento.
- Los adquirientes o usuarios de plaguicidas deben emplearlos de acuerdo con las normas técnicas especificadas en las etiquetas, adoptando las medidas de seguridad en ellas indicadas y respetando los plazos que deben transcurrir entre la última aplicación y la cosecha. Sólo con la autorización del Servicio Agrícola y Ganadero podrá dársele un uso distinto.

Poder Legislativo
Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Subsecretaría de Previsión Social

INCORPORA AL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA LEY N° 16.744, AL PERSONAL CIVIL DE LAS EMPRESAS QUE SEÑALA*

Ley N° 20.369

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley:

“Artículo 1°.- Modifícase la Ley N° 19.345 de la siguiente forma:

a) En su artículo 1°, agrégase el siguiente inciso tercero, nuevo:

“Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores de las empresas públicas creadas por ley, que se relacionen con el Gobierno a través del Ministerio de Defensa Nacional, esto es, Fábricas y Maestranzas del Ejército-FAMAE, Astilleros y Maestranzas de la Armada-ASMAR y la Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile-ENAER, que presten servicios regidos por el Código del Trabajo y que se encuentren afiliados al sistema previsional establecido en el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, quedarán sujetos a las disposiciones contenidas en la Ley N° 16.744, sobre Seguro contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales”.

b) En el inciso final de su artículo 3°, agrégase la siguiente letra d), nueva:

“d) Las empresas públicas creadas por ley, que se relacionen con el Gobierno a través del Ministerio de Defensa Nacional, en que la resolución corresponderá a la dirección de la empresa”.

Artículo 2°.- Modifícase la Ley N° 18.458, que Establece el Régimen Previsional del Personal de la Defensa Nacional, de la siguiente forma:

a) En su artículo 8°, a continuación de la frase “Al personal señalado en el artículo 3°,” intercálase la expresión “con la excepción del que perteneciere a Empresas que se relacionen con el Gobierno por intermedio del Ministerio de Defensa Nacional”.

b) En su artículo 9°, a continuación de la frase “El personal a que se refiere el artículo 3°,” intercálase la expresión “con la excepción del que perteneciere a Empresas que se relacionen con el Gobierno por intermedio del Ministerio de Defensa Nacional”.

Artículo 3°.- Sin perjuicio de las facultades de la Contraloría General de la República, corresponderá exclusivamente a la Superintendencia de Seguridad Social la interpretación de esta ley, impartir las instrucciones necesarias para

* Publicada en el Diario Oficial de 17.09.09.

su aplicación y fiscalizar la observancia de sus disposiciones.

Artículo 4°.- El Reglamento que señala el artículo 66 de la Ley N° 16.744 establecerá la forma como habrán de constituirse y funcionar, en las entidades empleadoras a que se hace referencia en el artículo 1° de la presente ley, los departamentos de prevención de riesgos profesionales y los comités paritarios de higiene y seguridad.

Artículo 5°.- En el evento de que un trabajador en actual servicio, de aquellos a que se refiere el inciso tercero del artículo 1° de la Ley N° 19.345, sufre un accidente del trabajo o una enfermedad profesional a partir de la vigencia de esta ley que lo incapacitare en un porcentaje igual o superior a un 70% o que le causare la muerte, la pensión mensual que le correspondiere conforme a la Ley N° 16.744 no podrá ser de un monto inferior a la que le hubiere correspondido percibir en las mismas circunstancias de haberse aplicado las normas por las que se regía en esta materia con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley.

Para estos efectos, el respectivo organismo administrador de la Ley N° 16.744, solicitará a la Subsecretaría con que la respectiva empresa se relacione con el Gobierno efectuar los cálculos respectivos, debiendo constituir la reserva técnica para el pago de la pensión que resulte de aplicar la Ley N° 16.744, y pagar la pensión que resulte mayor.

En el evento que la pensión resultante fuere de un monto mayor que la de la Ley N° 16.744, la diferencia será de cargo fiscal.

La Tesorería General de la República, a requerimiento del respectivo organismo administrador, enterará mensualmente la aludida diferencia y sus reajustes dentro de los diez primeros días del mes correspondiente al del pago de la pensión. En cada oportunidad en que varíe el monto de la pensión, el organismo administrador deberá efectuar el respectivo requerimiento.

Las cantidades que no se enteren oportunamente, se reajustarán en el mismo porcentaje en que hubiere variado el Índice de Precios al Consumidor, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquél en que debió efectuarse el pago y el mes precedente a aquél en el que efectivamente se realice y devengarán interés corriente.

El derecho del organismo administrador a imputar el citado pago prescribirá en el plazo de doce meses, contado desde la fecha de la resolución por la cual se haya otorgado la pensión o desde la fecha en que hubiere variado el monto de la misma, según el caso.

Artículo 6°.- El mayor gasto que represente la aplicación de esta ley, salvo lo dispuesto en el artículo anterior, se financiará con cargo al ítem respectivo de los presupuestos vigentes de las entidades empleadoras.

Artículo 7°.- Esta ley entrará en vigencia el primer día del tercer mes siguiente a aquél en que se publique en el Diario Oficial.

Artículo transitorio.- Declárese ajustada a derecho la aplicación de la Ley N° 16.744, que la Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile-ENAER ha efectuado a su personal civil, hasta la fecha de entrada en vigencia de la presente ley”.

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República.

Talcahuano, 27 de agosto de 2009.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Claudia Serrano Madrid, Ministra del Trabajo y Previsión Social.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.- Francisco Vidal Salinas, Ministro de Defensa Nacional.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a Ud., Claudio Reyes Barrientos, Subsecretario de Previsión Social.

Poder Legislativo
Ministerio del Interior
Subsecretaría del Interior

CREA LA PROVINCIA DE MARGA MARGA Y MODIFICA EL TERRITORIO DE LAS PROVINCIAS DE VALPARAISO Y QUILLOTA, EN LA V REGION DE VALPARAISO*

Ley N° 20.368

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley:

“**Artículo 1°.**- Modifícase la división provincial de la V Región, de Valparaíso, en la siguiente forma:

1. Exclúyese del territorio de la provincia de Quillota, cuyos límites se encuentran establecidos por el número 4 del artículo 5° del Decreto con Fuerza de Ley N° 2-18.715, de 1989, del Ministerio del Interior, las comunas de Limache y Olmué.
2. Exclúyese del territorio de la provincia de Valparaíso, cuyos límites se encuentran establecidos por el número 5 del artículo 5° del Decreto con Fuerza de Ley N° 2-18.715, de 1989, del Ministerio del Interior, las comunas de Quilpué y Villa Alemana.
3. Créase la provincia de Marga Marga, capital Quilpué, que comprende las actuales comunas de Quilpué y Villa Alemana, de la provincia de Valparaíso, y las actuales comunas de Limache y Olmué, de la provincia de Quillota.

Artículo 2°.- Créase en la planta de personal del Servicio de Gobierno Interior, establecida en el artículo 1° del Decreto con Fuerza de Ley N° 60-18.834, de 1990, del Ministerio del Interior, el siguiente nuevo cargo:

Planta/ Cargo	Grado	N° Cargos	Total
AUTORIDADES DE GOBIERNO Gobernador	3°	1	1

Artículo 3°.- La presente ley entrará en vigencia el 11 de marzo de 2010, fecha a contar de la cual se nombrará al gobernador de la provincia de Marga Marga.

Disposiciones Transitorias

Artículo Primero.- Facúltase al Presidente de la República para que, en el plazo de seis meses, contado desde la publicación de la presente ley, mediante uno o más decretos con fuerza de ley, expedidos por intermedio del Ministerio de Hacienda y suscritos, además, por el Ministro del ramo, modifique la planta de personal de aquellos organismos de nivel nacional que sea necesario establecer en la provincia que se crea. En el ejercicio de estas facultades, el Presidente

* Publicada en el Diario Oficial de 25.08.09.

de la República podrá crear empleos en la planta de personal de directivos correspondiente, fijar sus grados de ubicación y transformar cargos existentes, así como aumentar la dotación máxima de personal vigente de esos organismos en igual número al de empleos que se creen. De igual forma, podrá aumentar hasta en once cupos la dotación máxima de personal vigente del Servicio de Gobierno Interior, no pudiendo exceder el mayor gasto que se derive de este aumento, considerando su efecto año completo, de la cantidad de \$ 156.546.000.

Artículo Segundo.- En el plazo de noventa días, contado desde la instalación de la Gobernación de la provincia de Marga Marga, se constituirá la comisión a que se refiere el artículo 55 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1-19.175, de 2005, de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo del Ministerio del Interior, que fija el texto refundido, coordinado, sistematizado y actualizado de la Ley Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional, a efectos de que se cumpla la disposición que fija el artículo 53 de la misma.

Artículo Tercero.- Se entenderá que los consejeros regionales electos en representación de las provincias de Valparaíso y Quillota representan también, hasta la próxima elección del Consejo Regional, a la provincia de Marga Marga.

Artículo Cuarto.- El mayor gasto fiscal que requiera la aplicación de esta ley durante el año de su publicación en el Diario Oficial, se financiará con reasignaciones internas en los presupuestos de los ministerios, servicios y organismos respectivos”.

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1° del artículo 93 de la Constitución Política

de la República y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República.

Santiago, 7 de agosto de 2009.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Edmundo Pérez Yoma, Ministro del Interior.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda Atte. a Ud., Mahmud Aleuy Peña y Lillo, Subsecretario de Desarrollo Regional y Administrativo.

Tribunal Constitucional

Proyecto que crea la provincia de Marga Marga y modifica el territorio de las provincias de Valparaíso y Quillota (Boletín N° 5005-06)

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la Honorable Cámara de Diputados envió el proyecto de ley enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control de constitucionalidad respecto de los artículos primero permanente y tercero transitorio del mismo. Y que por sentencia de 14 de julio de 2009 en los autos Rol N° 1.428-09-CPR.

Declaró:

Que los artículos primero permanente y tercero transitorio del proyecto remitido son constitucionales.

Santiago, 14 de julio de 2009.- Rafael Larraín Cruz, Secretario.

Poder Legislativo
Ministerio de Justicia

INTRODUCE MODIFICACIONES AL CODIGO ORGANICO DE TRIBUNALES Y A LA LEY N° 19.913, EN LA REGULACION DE CIERTOS DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACION PUBLICA*

Ley N° 20.371

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley:

Artículo 1°.- Agrégase en el N° 2° del artículo 6° del Código Orgánico de Tribunales, antes del punto y coma (;) el siguiente párrafo: "y el cohecho a funcionarios públicos extranjeros, cuando sea cometido por un chileno o por una persona que tenga residencia habitual en Chile".

Artículo 2°.- Modifícase la letra a) del artículo 27 de la Ley N° 19.913 en el siguiente sentido:

1) Sustitúyese, a continuación del número "6", la conjunción "y" por una coma (,).

2) Intercálase entre el guarismo "9" y la frase "del Título", la siguiente expresión: "y 9 bis".

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1° del artículo 93 de la Constitución Política de la República y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 18 de agosto de 2009.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Carlos Maldonado Curti, Ministro de Justicia.- Mariano Fernández Amunátegui, Ministro de Relaciones Exteriores.

Lo que transcribo para su conocimiento.- Le saluda atentamente, Jorge Frei Toledo, Subsecretario de Justicia.

* Publicada en el Diario Oficial de 25.08.09.

Ministerio de Justicia

COMPLEMENTACION*

Complementase publicación de la Ley N° 20.371, publicada en la edición del Diario Oficial N° 39.445, de fecha 25 de agosto de 2009, en el sentido de agregar al final de la misma lo siguiente:

Tribunal Constitucional

Proyecto aprobado por el Congreso Nacional, que complementa la ley que introduce modificaciones en el Código Penal en la regulación de ciertos delitos contra la Administración Pública (Boletín N° 6476-07)

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la Honorable Cámara de

Diputados envió el proyecto de ley enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control de constitucionalidad respecto del artículo primero del mismo. Y que por sentencia de 30 de julio de 2009 en los autos Rol N° 1.439-09-CPR.

Declaró:

Que el artículo primero del proyecto remitido es constitucional.

Santiago, 3 de agosto de 2009.- Rafael Larraín Cruz, Secretario.

* Publicada en el Diario Oficial de 26.08.09.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Subsecretaría de Previsión Social

MODIFICA EL REGLAMENTO DEL SISTEMA DE PENSIONES SOLIDARIAS ESTABLECIDO EN LA LEY N° 20.255*

Decreto N° 40

Núm. 40.- Santiago, 12 de agosto de 2009.-
Vistos: Lo dispuesto en el N° 6 del artículo 32 de la Constitución Política de la República; en la Ley N° 20.255; en la Ley N° 20.366; en el Decreto Supremo N° 23, de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; en la Resolución N° 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República; y el Informe del Consejo Consultivo Previsional de 27 de julio de 2009 y el Ord. N° 362, de 12 de agosto de 2009, de los Ministros del Trabajo y Previsión Social y de Hacienda que emite respuesta al referido Informe del Consejo Consultivo Previsional,

Decreto:

Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones al inciso primero del artículo segundo transitorio del Decreto Supremo N° 23, de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

1) En la letra a), reemplácese la expresión “y” y la coma (,) que la antecede, por un punto y coma (;).

2) En la letra b), reemplácese la frase “30 de junio de 2010” por “31 de agosto de 2009” y el punto final (.) por la expresión “y” antecedida por una coma (,).

3) Agrégase una letra c) nueva del siguiente tenor: “c) Entre el 1° de septiembre de 2009 y el 30 de junio de 2010, el puntaje deberá ser igual o inferior a 12.666”.

Anótese, tómese razón y publíquese.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Claudia Serrano Madrid, Ministra del Trabajo y Previsión Social.- Andrés Velasco Brañes, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a Ud., Claudio Reyes Barrientos, Subsecretario de Previsión Social.

* Publicado en el Diario Oficial de 28.08.09.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Subsecretaría de Previsión Social

INTRODUCE MODIFICACIONES EN EL REGLAMENTO PARA LA APLICACION DE LOS ARTICULOS 15 Y 16 DE LA LEY Nº 16.744, SOBRE EXENCIONES, REBAJAS Y RECARGOS DE LA COTIZACION ADICIONAL DIFERENCIADA, CONTENIDO EN EL DECRETO Nº 67, DE 1999, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL *

Decreto Nº 27

Núm. 27.- Santiago, 14 de mayo de 2009.-
Vistos: Lo dispuesto en los artículos 15 y 16 de la Ley Nº 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales; en el Decreto Supremo Nº 61, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y la facultad que me confiere el Nº 8 del artículo 32 de la Constitución Política de la República,

Decreto:

Artículo primero: Introdúcense las siguientes modificaciones en el Decreto Supremo Nº 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Aprueba el Reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley Nº 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada:

1. Reemplázanse en este reglamento las menciones que se hacen al "Instituto de Normalización Previsional" por "Instituto de Seguridad Laboral", en los incisos tercero y cuarto del artículo 6º, en el artículo 10 y en el inciso primero del artículo 15.

2. Modifícase el artículo 2º, en los siguientes términos:

- a) En la letra b) se elimina la frase "y los trabajadores independientes afectos al seguro establecido por dicha ley";
- b) En la letra f) elimínase la expresión "o renta", e incorpórase la frase "o con subsidio por incapacidad laboral" después del vocablo "cotización" y antes de la coma (,).

3. Incorpórase el siguiente nuevo artículo 6º bis, a continuación del artículo 6º y antes del artículo 7º:

"Artículo 6º bis.- No estarán afectas a la aplicación del Proceso de Evaluación establecido en este decreto, ni a los procedimientos administrativos correspondientes, las entidades empleadoras que tengan contratados a un número máximo de 2 trabajadores de casa particular y exclusivamente por éstos, ni los trabajadores independientes afiliados al Seguro Social de la Ley Nº 16.744.

Dichas entidades y trabajadores mantendrán vigente la tasa de cotización adicional a que

* Publicado en el Diario Oficial de 2.09.09.

se encuentren afectas a la fecha de entrada en vigencia de este decreto o a la que se les aplique de acuerdo a lo establecido en la letra b) del artículo 15 de la Ley N° 16.744 o en el artículo 15 de este Reglamento”.

4. Modifícase la letra b) del inciso segundo del artículo 15, reemplázase la mención “el Servicio de Salud” por “la Secretaría Regional Ministerial de Salud”.

Artículo segundo: Las modificaciones al Decreto Supremo N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo

y Previsión Social, incluidas en el artículo anterior registrarán desde la fecha de publicación de este decreto en el Diario Oficial.

Anótese, tómesese razón y publíquese.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Claudia Serrano Madrid, Ministra del Trabajo y Previsión Social.- Alvaro Erazo Latorre, Ministro de Salud.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a Ud., Claudio Reyes Barrientos, Subsecretario de Previsión Social.

Poder Ejecutivo
Ministerio de Relaciones Exteriores

PROMULGA EL ACUERDO ADMINISTRATIVO PARA LA APLICACION DEL CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL ENTRE LAS REPUBLICAS DE CHILE Y DE COLOMBIA*

Decreto N° 85

Núm. 85.- Santiago, 1 de junio de 2009.- Vistos: Los artículos 32, N° 15, y 54, N° 1), inciso cuarto, de la Constitución Política de la República.

Considerando:

Que con fecha 18 de mayo de 2009 la República de Chile y la República de Colombia suscribieron, en la ciudad de Bogotá, Colombia, el Acuerdo Administrativo para la Aplicación del Convenio de Seguridad Social celebrado entre ambos países.

Que dicho Acuerdo Administrativo se adoptó en virtud de lo dispuesto en el artículo 27, letra a), del Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y la República de Colombia, suscrito en Santiago el 9 de diciembre de 2003, publicado en el Diario Oficial de 2 de octubre de 2008.

Que, de conformidad a lo previsto en el artículo 13 del mencionado Acuerdo Administrativo, éste entró en vigor el 1 de octubre de 2008, fecha esta última del inicio de la vigencia del aludido Convenio de Seguridad Social,

Decreto:

Artículo único: Promúlgase el Acuerdo Administrativo para la Aplicación del Convenio de Seguridad Social entre las Repúblicas de Chile y de Colombia, suscrito entre ambos países en la ciudad de Bogotá, Colombia, el 18 de mayo de 2009; cúmplase y publíquese copia autorizada de su texto en el Diario Oficial.

Anótese, tómese razón, regístrese y publíquese.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República.- Albert van Klaveren Stork, Ministro de Relaciones Exteriores Subrogante.

Lo que transcribo a US. para su conocimiento.- Gonzalo Arenas Valverde, Embajador, Director General Administrativo.

ACUERDO ADMINISTRATIVO PARA LA APLICACION DEL CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL ENTRE LAS REPUBLICAS DE CHILE Y DE COLOMBIA

De conformidad con el artículo 27, letra a) del Convenio de Seguridad Social, el presente Acuerdo tiene por objeto la implementación y reglamentación del Convenio de Seguridad Social suscrito entre las Repúblicas de Chile y de Colombia, el 9 de diciembre de 2003, las Autoridades Competentes, por la República de Chile, el Ministro del Trabajo y

* Publicado en el Diario Oficial de 8.09.09.

Previsión Social, y por la República de Colombia, el Ministerio de la Protección Social, han acordado las siguientes disposiciones:

Artículo 1º

DEFINICIONES

Para los efectos de este Acuerdo, los términos y expresiones definidos en el artículo 1º del Convenio tendrán el significado que en él se les asigna.

Artículo 2º

ORGANISMOS DE ENLACE

1. En virtud de lo dispuesto en el artículo 1º letra f), del Convenio, se designan los siguientes Organismos de Enlace:

A) En Chile:

La Superintendencia de Pensiones, tanto para los afiliados al Sistema de Pensiones basado en la capitalización individual, como para los afiliados a los regímenes administrados por el Instituto de Previsión Social.

B) En Colombia:

El Ministerio de la Protección Social

2. Los Organismos de Enlace podrán comunicarse directamente entre sí y con los interesados o con las personas autorizadas por éstos.

3. Los Organismos de Enlace de los Estados Contratantes, acordarán el texto de los formularios necesarios para implementar el Convenio y este Acuerdo Administrativo. En el caso de Colombia, participará el Ministerio de Hacienda y Crédito Público

Artículo 3º

INSTITUCIONES COMPETENTES

Las Instituciones Competentes para la aplicación del Convenio son las siguientes:

A) En Chile:

1. En materia de Pensiones:

- a) Las Administradoras de Fondos de Pensiones, para los afiliados al Sistema de Pensiones basado en la capitalización individual, y
- b) El Instituto de Previsión Social, para los afiliados a los regímenes previsionales por él administrados.

2. Respecto de la Calificación de Invalidez:

- a) Comisiones Médicas de la Superintendencia de Pensiones para los afiliados al Sistema de Pensiones basado en la capitalización individual.
- b) Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez que corresponda al domicilio del trabajador, para los afiliados a los regímenes previsionales administrados por el Instituto de Previsión Social que residan en Chile, y para aquellas personas respecto de las cuales Colombia solicite exámenes médicos adicionales que sean de su exclusivo interés.
- c) Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez de la Región Metropolitana, para los afiliados a los regímenes previsionales administrados por el Instituto de Previsión Social que no residan en Chile y para quienes no registren afiliación previsional en este país.

3. Respecto de la recepción de cotizaciones para salud conforme al artículo 21 del Convenio:

- a) El Fondo Nacional de Salud, o
- b) Las Instituciones de Salud Previsional.

B) En Colombia:

1. Pensiones.

- a) En el Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida, serán las siguientes:

- El Instituto de Seguros Sociales y,
- Las cajas, fondos o entidades de Seguridad Social existentes, del sector público o privado, únicamente respecto de sus afiliados y mientras estas entidades subsistan.

b) En el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, se tendrán como instituciones competentes para la aplicación del Convenio, las Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías.

2. Calificación de Invalidez.

En primera instancia:

El Instituto de Seguros Sociales, las Administradoras de Riesgos Profesionales, ARP, las Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte y a las Entidades Promotoras de Salud, EPS.

En segunda Instancia:

Las Juntas de Calificación de Invalidez del orden regional, cuya decisión será apelable ante la Junta Nacional.

Artículo 4º

TRASLADOS O DESPLAZAMIENTOS TEMPORARIOS

1. En los casos mencionados en el artículo 7º, numeral 1 del Convenio, los Organismos de Enlace deberán, a requerimiento del empleador, extender un certificado en el que conste que el trabajador continuará sujeto a la legislación sobre Seguridad Social del país del que proviene como si estuviera aún trabajando en él, siempre que el período de traslado o desplazamiento no exceda de dos años calendario.
2. El certificado de traslado o desplazamiento se extenderá:
 - A) En Chile, por la Superintendencia de Pensiones.
 - B) En Colombia, por el Ministerio de la Protección Social.

3. El certificado de traslado o desplazamiento será extendido en un formulario, acordado en virtud de lo dispuesto en el artículo 2º, numeral 3, de este Acuerdo, en el que se indicará claramente el período de traslado o desplazamiento.

El interesado deberá presentar la solicitud de traslado temporal y/o su prórroga con una antelación mínima de 20 días a la fecha prevista del traslado. No obstante, si por causa justificada no se diese cumplimiento a dicho requisito dentro del plazo establecido, excepcionalmente podrá darse efecto retroactivo al certificado correspondiente desde la fecha de inicio del desplazamiento.

Una copia del certificado señalado en el párrafo anterior será entregada al trabajador, quien deberá conservarla con el objeto de acreditar su situación previsional en el país de acogida.

4. La notificación entre los Organismos de Enlace deberá realizarse con antelación a la fecha prevista para el traslado o, en situaciones debidamente justificadas por el Organismo de Enlace de Origen, el Organismo de Enlace de Destino podrá aceptar la notificación en una fecha posterior al traslado.
5. En los casos de prórroga, la conformidad para continuar aplicando la legislación de la Parte Contratante desde cuyo territorio se traslade o desplace el trabajador, será otorgada por la Autoridad Competente del país receptor, de acuerdo con lo establecido en el artículo 7º, numeral 1, inciso 2º del Convenio, y deberá ser solicitada por el empleador con antelación a la fecha de vencimiento del plazo de traslado o desplazamiento, salvo por situaciones imprevisibles debidamente justificadas. En caso contrario, el trabajador quedará sujeto a la legislación del Estado Contratante, en cuyo territorio continúa desarrollando actividades, a partir del vencimiento del período de traslado.

La referida conformidad deberá otorgarse en el formulario especialmente diseñado para

estos efectos y comunicarse por el Organismo de Enlace del país receptor al Organismo de Enlace del otro país.

Artículo 5º

PRESENTACION DE SOLICITUDES

Las solicitudes de prestaciones serán presentadas, en la Institución Competente u Organismo de Enlace del Estado Contratante, en cuyo territorio resida el solicitante, utilizando los formularios comúnmente acordados, acompañando la documentación probatoria exigida por ambos Estados, y de conformidad con el procedimiento estipulado por la legislación aplicable. La fecha de presentación de dicha solicitud a la citada Institución u Organismo, se considerará como fecha de presentación de la solicitud ante la Institución Competente u Organismo del otro Estado Contratante, siempre que el interesado así lo requiera expresamente.

En caso que el solicitante no tuviera períodos de seguro registrados en el Estado en cuyo territorio resida al momento de presentar la solicitud, ésta deberá ser presentada ante el Organismo de Enlace de ese Estado.

En caso que el interesado resida en un tercer país, la solicitud podrá presentarse ante las Autoridades Competentes o los Organismos de Enlace de cualquiera de los Estados Contratantes.

Artículo 6º

TRAMITACION DE LAS SOLICITUDES

Para el trámite de las solicitudes de las prestaciones otorgadas en virtud del Convenio se utilizarán los formularios aprobados conforme a lo indicado en el artículo 2º, numeral 3 del presente Acuerdo y se gestionarán ante los Organismos de Enlace o las Instituciones Competentes de cada Estado Contratante, las que deberán remitirse al Organismo de Enlace del otro Estado, adjuntando además la documentación probatoria requerida por cada Institución Competente.

Los antecedentes incluidos en el formulario de solicitud serán debidamente verificados y certificados por el Organismo de Enlace, que confirmará que los documentos originales contienen esos datos.

Asimismo, el Organismo de Enlace en el cual se generó la solicitud, la enviará al Organismo de Enlace del otro Estado Contratante, indicando en el formulario correspondiente, los períodos de seguro cumplidos o cotizaciones acreditadas al trabajador conforme a su propia legislación.

Por su parte, el Organismo de Enlace del Estado que reciba el formulario respectivo, informará los datos relativos a los períodos de seguro cumplidos conforme a la legislación que él aplique y lo remitirá sin demora al Organismo de Enlace del otro Estado.

En el supuesto de pensiones de invalidez, junto con el formulario de enlace se acompañará un formulario específico en el que conste la información sobre el estado de salud del trabajador, las causas de la incapacidad y la posibilidad razonable, en caso de existir, de recuperación de la capacidad de trabajo.

Artículo 7º

NOTIFICACION DE LA RESOLUCION E INFORMACION DEL RESULTADO DE LA TRAMITACION DE LAS PRESTACIONES

La resolución o comunicación pertinente de una solicitud de prestación será notificada por la Institución Competente o por el Organismo de Enlace del Estado Contratante donde se generó la solicitud, al Organismo de Enlace del otro Estado.

Las Instituciones Competentes o los Organismos de Enlace se comunicarán mutuamente los resultados de la tramitación de las prestaciones en virtud del Convenio, indicando:

1. En caso de concesión de la prestación: la naturaleza de la misma, el monto y su fecha de inicio.

2. En caso de denegatoria: la naturaleza del beneficio solicitado y la causa de su rechazo, como así también el procedimiento administrativo o judicial aplicable, con el objeto de recurrir la resolución o comunicación respectiva, indicando los plazos de que dispone para ello, de acuerdo con la legislación vigente en cada Estado Contratante.

La resolución o comunicación pertinente sobre la prestación previsional solicitada por el interesado será notificada por las Instituciones Competentes o por el Organismo de Enlace del Estado Contratante en el cual se presentó la solicitud, y de conformidad a su mecanismo administrativo vigente.

Artículo 8º

EXAMENES MEDICOS

El Organismo de Enlace o la Institución Competente que efectúe los exámenes médicos señalados en el artículo 12 del Convenio, será reembolsado, cuando corresponda, una vez que el respectivo comprobante de gastos sea enviado al Organismo de Enlace del Estado solicitante.

Artículo 9º

PRESTACIONES DE SALUD PARA PENSIONADOS

1. En la situación prevista en los artículos 19 y 21 del Convenio, la calidad de pensionado conforme a la legislación respectiva, se acreditará mediante un certificado extendido por la Institución Competente, en el que deberá constar la fecha de otorgamiento de la pensión y su monto actual. Dicho certificado deberá presentarse ante el Organismo de Enlace que corresponda.
2. El Organismo de Enlace ante el cual se presente este certificado efectuará la conversión del monto de la pensión a moneda nacional, registrando dicha información en un formulario destinado especialmente al efecto, que servirá de referencia para el pago

de la cotización para salud ante la respectiva Institución.

Artículo 10

FORMULARIOS Y MEDIOS DE TRANSMISION

Para la aplicación de las disposiciones del Convenio, serán utilizados los formularios que se aprueben conforme a lo previsto en el artículo 2º numeral 3, de este Acuerdo.

La información contenida en los formularios y demás documentos necesarios, como así también cualquier otro dato que las Instituciones Competentes consideren de interés para la aplicación del Convenio podrá, de común acuerdo, ser transmitida entre los Organismos de Enlace de cada Estado Contratante por medios informáticos u otros alternativos que aseguren reserva y confiabilidad.

Artículo 11

PAGO DE PRESTACIONES

Las Instituciones Competentes de cada Estado Contratante pagarán las prestaciones directamente al titular y con los reajustes que procedan de acuerdo con su legislación interna.

Las prestaciones que se deban pagar a los beneficiarios que permanezcan o residan en el territorio del otro Estado Contratante les serán pagadas, conforme a la legislación de cada Estado Contratante, sin cobranza de gastos administrativos.

Artículo 12

ESTADISTICAS

Los Organismos de Enlace de ambos Estados Contratantes deberán intercambiar, anualmente, información estadística sobre los pagos efectuados conforme al Convenio y cualquiera otra relacionada con su aplicación.

Artículo 13**VIGENCIA Y APLICACION**

El presente Acuerdo Administrativo entrará en vigencia en la misma fecha que el Convenio y tendrá su misma duración.

Hecho en la ciudad de Bogotá, Colombia, el 18 de mayo de 2009, en dos ejemplares igualmente auténticos.

Por la República de Chile, Mariano Fernández Amunátegui, Ministro de Relaciones Exteriores.-
Por la República de Colombia, Diego Palacio Betancourt, Ministro de Protección Social.

Poder Ejecutivo
Ministerio de Educación

APRUEBA PROCEDIMIENTO PARA LA VALIDACION DE ESTUDIOS DE LOS TRABAJADORES QUE SE CAPACITEN DE CONFORMIDAD A LA LEY N° 20.351*

Decreto N° 1.766

Núm. 1.766 exento.- Santiago, 28 de agosto de 2009.- Considerando:

Que, la Constitución Política de la República asegura a todas las personas el derecho a la educación;

Que, la Ley N° 20.351, de Protección al Empleo y Fomento a la Capacitación Laboral, faculta a los trabajadores afiliados al Seguro Obligatorio de Cesantía de la Ley N° 19.728, a pactar un permiso para capacitación sin goce de remuneraciones;

Que, completar los niveles de escolaridad y la capacitación es un factor importante tanto para favorecer el desarrollo personal como la inserción en el mundo laboral;

Que el Ministerio de Educación dispone de un procedimiento que permite la validación de estudios de Enseñanza Básica y Media para las personas que por diversas razones necesiten el reconocimiento de estudios realizados al margen del sistema formal o que requieran regularizar situaciones escolares pendientes;

Que para dar respuesta a los requerimientos educacionales de las personas beneficiarias de la Ley N° 20.351, es necesario diseñar un procedimiento específico para ellos, capaz de responder a sus necesidades, y

Visto: Lo dispuesto en el D.F.L. N° 1, de 2005, del Ministerio de Educación, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza; los Decretos Supremos N° 182, de 1992, y N° 12, de 1987, ambos del Ministerio de Educación, en la Resolución N° 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República, y en los artículos 32 N° 6 y 35 del Decreto N° 100, de 2005, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Constitución Política de la República de Chile,

Decreto:

Artículo 1°.- Los trabajadores que hayan pactado el permiso para capacitación a que se refiere la Ley N° 20.351 y que deseen rendir exámenes de validación de estudios, deberán inscribirse, a través de los organismos técnicos de capacitación a que se refiere el artículo 7° de la Ley N° 20.351, en el Departamento Provincial de Educación respectivo.

Artículo 2°.- Tanto la inscripción de los interesados a que se refiere el artículo anterior, como su proceso de examinación podrán realizarse durante todo el año, con la flexibilidad que corresponda. Para tales efectos, se le solicitará al interesado solamente la cédula nacional de identidad y el último certificado de estudios, si lo hubiere. La inscripción será sin costo para el interesado.

* Publicado en el Diario Oficial de 5.09.09.

Artículo 3°.- Los exámenes de validación de estudios se podrán rendir por sector de aprendizaje o por nivel.

Para efectos de la examinación, se considerará solamente el ámbito de formación general de los programas vigentes de Educación de Adultos.

En el caso que el interesado opte por rendir uno o más sectores de aprendizaje, recibirá una constancia del o los exámenes aprobados.

Artículo 4°.- Las calificaciones serán de acuerdo a lo dispuesto en las normas de evaluación vigentes en la modalidad de Educación de Adultos, con excepción de lo dispuesto en el artículo 8° del Decreto exento N° 2.169, de 2007, del Ministerio

de Educación, que aprueba el Reglamento de Evaluación y Promoción Escolar para Educación Básica y Media de Adultos.

Artículo 5°.- El certificado de estudios válido para todos los efectos legales, incluida la continuidad de estudios, será extendido una vez que el interesado haya rendido todos los exámenes correspondientes al ámbito de formación general de un determinado nivel.

Anótese y publíquese.- Por orden de la Presidenta de la República, Mónica Jiménez de la Jara, Ministra de Educación.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted, Cristián Martínez Ahumada, Subsecretario de Educación.

Poder Judicial
Corte de Apelaciones de Santiago

“AUTO ACORDADO SOBRE DISTRIBUCION DE CAUSAS ENTRE LOS NUEVOS TRIBUNALES DE LETRAS DEL TRABAJO”*

En conformidad con lo que dispone el artículo 418 inciso final del Código del Trabajo, debe esta Corte de Apelaciones de Santiago determinar anualmente la distribución de las causas que les corresponderá conocer a los dos Juzgados de Letras del Trabajo de Santiago, a fin de lograr una proporcional carga de trabajo, para lo cual se adopta el siguiente auto acordado:

a) El conocimiento de los asuntos señalados en el artículo 420 del Código del Trabajo se distribuirá de manera automatizada y equitativa entre los dos Juzgados de Letras del Trabajo, para lo cual las demandas, reclamos u otros escritos que los contengan se presentarán con las siguientes menciones, que deberán estar contenidas en una presuma:

- 1- Tipo de procedimiento.
- 2- Materia.
- 3- Nombre completo y RUT o Cédula de Identidad Nacional de cada demandante.
- 4- Nombre completo y número de RUT del abogado patrocinante, en su caso.

5- Nombre completo y número de RUT o Cédula de Identidad Nacional de cada apoderado, en su caso.

6- Nombre completo y número de RUT o Cédula de Identidad Nacional, si fueren conocidos, de cada demandado.

b) En el evento de instalación futura de uno o más Juzgados de Letras del Trabajo en Santiago, el ciclo se extenderá automáticamente a ellos, en orden correlativo y sucesivo, de la manera explicada.

c) El presente Auto Acordado comenzará a regir el día 31 de agosto de 2009.

Comuníquese a la Excelentísima Corte Suprema y a las Cortes de Apelaciones del país, para que éstas lo pongan en conocimiento de los tribunales de su dependencia.

Santiago, 24 de agosto de 2009.

* Publicado en el Diario Oficial de 28.08.09.

Poder Judicial
Corte de Apelaciones de Santiago

“AUTO ACORDADO SOBRE INGRESO Y DISTRIBUCION DE CAUSAS DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL”*

Que la Excm. Corte Suprema, mediante Acta 189-2009 de 7 de agosto de 2009, modificó el Acta 91-2007 sobre procedimiento en los tribunales que tramitan con carpeta electrónica, en el sentido de permitir que los usuarios puedan tramitar y los tribunales realizar actos de comunicación a través de medios electrónicos y en especial a través del Portal de Internet del Poder Judicial.

Que para los Juzgados de Letras del Trabajo de Santiago que inician su funcionamiento con la Reforma Procesal Laboral el día 31 de agosto del presente, la Corporación Administrativa del Poder Judicial ha dispuesto los medios técnicos necesarios que exige el nuevo artículo 18 bis del Acta 91-2007.

Atendido lo expuesto y en uso de sus facultades económicas, esta Corte adopta el siguiente Auto Acordado:

1. Ingreso de Causas. El ingreso de las causas que deban ser distribuidas entre el 1º y 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago se realizará en la Oficina de Ingreso y Distribución a través de:

- a) El Portal de Internet del Poder Judicial, o
- b) La oficina ubicada en calle Compañía N° 1213.

2. Presentación de Demandas. Toda presentación de demanda que se encuentre contemplada en la legislación que regla el nuevo procedimiento laboral y que se ingrese ante esta Corte a través del Portal de Internet del Poder Judicial, deberá hacerse exclusivamente en formato electrónico, mientras que aquellas que se ingresen personalmente en la oficina de Distribución, deberán hacerse de preferencia en formato electrónico.

3. Uso del Portal Internet del Poder Judicial. Para utilizar el Portal de Internet en la presentación de demandas, el usuario deberá suscribir previamente un convenio y aceptar las condiciones de uso de la herramienta ante el Ministro de Fe de cualquiera de los juzgados antes mencionados.

4. Vigencia. Este Auto Acordado entrará en vigencia el día 31 de agosto de 2009.

Comuníquese a la Excelentísima Corte Suprema y a las Cortes de Apelaciones del país, para que éstas lo pongan en conocimiento de los tribunales de su dependencia.- Santiago, 24 de agosto de 2009.

* Publicado en el Diario Oficial de 28.08.09.

Jurisprudencia Judicial
Unidad Coordinación y Defensa Judicial
División Jurídica

DESPIDO VULNERATORIO DE DERECHOS FUNDAMENTALES. INVIOLABILIDAD DE TODA FORMA DE COMUNICACION PRIVADA. CONVERSACION VIA MESSENGER

DOCTRINA

Trabajadora demanda despido vulneratorio de derechos fundamentales, en atención a que se le aplicó la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, fundando la causal en que supuestamente habría entregado información confidencial vía electrónica, sin autorización de sus jefes, a personal profesional de la empresa Salfa Construcciones, la cual era su fiscalizada. Alega que los fundamentos entregados por el representante de la empresa, para invocar la causal de despido, demuestran que se ha vulnerado el derecho a la inviolabilidad de todo tipo de comunicación privada, entre los que debemos considerar el sistema denominado MESSENGER, el que respalda en carpetas el contenido de las conversaciones sostenidas con otros contactos de una lista que cada usuario tiene, al cual solo se accede con una clave personal, la que nunca ha proporcionado a persona alguna, y menos a la empresa.

El Tribunal acoge la demanda y estima el despido vulneratorio de la garantía invocada, por las siguientes consideraciones:

*– En cuanto a la **carga procesal probatoria de la demandante: la exigencia de indicios**, estima que el alcance que reviste la tutela judicial efectiva de los derechos de los trabajadores importa reconocer el difícil escenario probatorio en que se encuentra el trabajador al momento de efectuar una denuncia por violación o lesión de derechos fundamentales, que emana de la situación estratégica en que se encuentra el empresario sobre la prueba. El no reconocimiento de esta situación significaría una evidente merma al referido, constituyéndose en una traba procesal que colocaría muchas veces al trabajador en la imposibilidad de lograr un resultado judicial favorable. Es por ello, que el legislador laboral en el artículo 493 introdujo una reducción probatoria, consistente en la obligación del trabajador de presentar sólo indicios suficientes de la vulneración que alega. En consecuencia, se alivia la posición del trabajador exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la conducta lesiva, esto es, acredite hechos que generen la sospecha fundada, razonable, de que ha existido esta lesión.*

En la especie, el tribunal dilucida si la demandante cumplió con este estándar probatorio exigido, para ello analiza la carta de despido incorporada la que alude directamente a la entrega –comprobada– de información por vía electrónica por un conducto irregular. Luego el acta levantada ante la Inspección del Trabajo da cuenta que la trabajadora reclama que esta información comprobada, a que alude la empresa, señalando que correspondería a una conversación instantánea que por Messenger tuvo con una amiga,

la cual estima, se habría obtenido violando su contraseña de su cuenta particular; en la misma acta la empresa señala que efectivamente tiene pruebas escritas de una conversación electrónica entre la trabajadora y la funcionaria de Salfa Construcciones, y que en ningún momento se habría violado una clave o contraseña privada de la trabajadora, sino que se accedió a esta información a través de un respaldo generado en la carpeta MIS DOCUMENTOS, a la cual se habría llegado fortuitamente luego de la búsqueda de otros antecedentes.

Del análisis de la prueba anteriormente referida, el tribunal da por establecido que existen antecedentes suficientes, para al menos estimar a priori que, eventualmente, el despido de la demandante pudiese estar fundado en la utilización de información de carácter privado, información que correspondía a una conversación entre la trabajadora afectada y un tercero, la cual circunstancialmente quedó respaldada en una carpeta del escritorio del computador, pero que en ningún caso, ello significa, que por esa situación la información pasa a transformarse en pública, ya que para que ello pudiese estimarse, necesariamente, se requeriría una manifestación de voluntad de la parte emisora y receptora, o al menos de una de ellas; por lo que a falta de dicha manifestación debe entenderse que **la información sigue siendo privada, y esto demuestra una voluntad tal de excluir del conocimiento de lo comunicado a terceros, que de haberse estimado que alguien podría haber interferido en dicha comunicación, conociéndola de cualquier modo, lo más probable es que no la hubiesen realizado.**

En cuanto al respecto a la inviolabilidad de los medios de comunicación se ha señalado que ella descansa sobre los principios de autonomía, dignidad e intimidad de la persona, que se traduce en una esfera de derecho formada por aquellos fenómenos, comportamientos, datos y situaciones de una persona, que normalmente están sustraídos del conocimiento de extraños y cuyo conocimiento por estos puede turbarla moralmente por afectar su pudor y su recato, a menos que esa misma persona asienta en ese conocimiento.

– En cuanto al **Razonamiento respecto de la obligación de la demandada de explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.** A este respecto señala que, como lo ha sostenido la doctrina, los derechos fundamentales no son absolutos y por lo mismo reconocen como límite el ejercicio de otros bienes o garantías constitucionales; por ello, en su ejercicio y siempre teniendo presente que nunca se puede afectar el núcleo irreductible de un derecho fundamental, en el ejercicio de uno de estos derechos puede producirse un conflicto con otros derechos o bienes constitucionalmente protegidos.

Cita el Dictamen de la Dirección del Trabajo N° 8.237-1995, el que da cuenta que el sistema jurídico ha dotado al empleador de lo que la doctrina llama el poder de dirección y de disciplina, esto es, la facultad de dirigir y mantener el orden dentro de la empresa.

Es en virtud de los poderes empresariales antes referidos, que se pierde el equilibrio en la relación entre particulares, por lo que esta tensión es la que pasa a constituir el punto de partida para la colisión de los poderes empresariales y de los derechos fundamentales del trabajador.

De acuerdo a lo anterior, el objeto de este juicio es determinar si fue justificado el accionar del empleador en el ejercicio de sus facultades legales y para ello se ha impuesto el método de la ponderación guiado por el principio de proporcionalidad en sentido amplio, el cual consiste básicamente en pesar los derechos y bienes en juego, persiguiendo que cada derecho se sacrifique por el otro en la menor medida posible y sólo en la medida que ese sacrificio sea racional y no afecte el ya mencionado núcleo esencial de los derechos fundamentales.

Esta ponderación a través del principio de proporcionalidad en sentido amplio, opera a través de tres subjuicios: el de la adecuación, el de la necesidad y el de la proporcionalidad en sentido estricto, los que aplicados al caso en cuestión le permiten al tribunal determinar si el despido fue o no vulneratorio de derechos fundamentales, según el análisis que a continuación se señala:

a) El Juicio de Adecuación.– A través de esta valoración se busca establecer que la medida sea idónea, apta para el fin perseguido por el empleador. En el caso de autos, se debe establecer si es legítimo que el

empleador pretenda controlar los medios tecnológicos –equipos de computación– que siendo de su dominio, pone a disposición de los trabajadores para el desarrollo del trabajo mismo; y más específicamente, que además desee controlar las herramientas que proporciona el sistema computacional, pero que no son gratis, sino que tienen un costo para él, si es legítimo que el empleador quiera evitar que información propia de su giro y en casos confidenciales sea conocida por terceros. El tribunal estima que la respuesta a estas interrogantes es afirmativa, por lo que detrás de este reconocimiento está presente la protección al derecho de propiedad del empleador; luego es requisito preguntarse si es apto o idóneo para lograr tal protección, la fiscalización y control que realice el empleador al uso de los equipos y a la información que se envíe desde ellos a terceros. Evidentemente, a través de esa fiscalización y control se llega, sin duda, a evitar que a través de estos medios electrónicos no se cumplan estas legítimas expectativas del empleador; en el caso concreto, la lectura efectuada por don Jorge Godoy Frías del respaldo de la conversación por Messenger entre doña María Natalia Madrid Obregón y un tercero, sin su consentimiento y, su posterior utilización contra ella, evidentemente le permiten proteger a la empresa de que ésta no haya estado traspasando información confidencial de Sociedad de Profesionales Kronos Limitada a cualquier tercero, incluida la Constructora Salfa; incluso esta revisión le permite saber cuánto estuvo conectada a Messenger y, con ello, con quiénes se relacionó y cuánto tiempo no dedicó a su labor efectiva dentro de la empresa.

b) El Juicio de Necesidad.- Por esta valoración se persigue establecer que la medida o restricción del derecho fundamental sea indispensable para lograr el fin legítimo, no existiendo una alternativa menos costosa. La pregunta que se hace el tribunal en este punto es si es posible que la Sociedad de Profesionales Kronos Ltda., llegara a conocer por otros medios que su trabajadora se comunicaba con una trabajadora de la empresa Salfa Construcciones vía Messenger si no hubiese leído los respaldos de dichas conversaciones. La respuesta rotunda es no, ya que se trata de conversaciones instantáneas, a través de un mecanismo electrónico.

c) El Juicio de Proporcionalidad en sentido estricto.- Con este juicio se busca establecer que la limitación al derecho fundamental del trabajador sea racional, no desproporcionada, que se pueda justificar tanto el objetivo de la medida como sus efectos. En la especie, sería inaceptable bajo todo punto de vista que se hubiese producido el conocimiento de la información utilizada por el empleador, a través de la obtención dolosa de la contraseña o password, o introduciendo otro mecanismo en las mismas condiciones que violaran la privacidad.

Una vez realizado el juicio de proporcionalidad, en los términos descritos, el tribunal analiza la prueba documental y determina que, en ninguna parte se lo ilustró en el sentido de que se haya establecido en el reglamento interno, que las conversaciones electrónicas de los trabajadores, efectuadas desde equipos computacionales de la empresa, serían respaldadas en archivos que convertirían esta información en pública. Si se hubiese establecido tal advertencia, quizá ello pudiese haber llegado a justificar la utilización contra el emisor de su información, ya que éste sabría desde antes que existe esa posibilidad y por lo mismo habría moldeado su actuar a tales exigencias. Y si emitió esa comunicación y tantas otras más, lo hizo, qué duda cabe, en la confianza de que dicha conversación se mantendría en el ámbito de lo estrictamente privado.

Luego la actividad del empleador no solo es cuestionable en la forma que se ha planteado, también en lo que sigue: luego de revisar el contenido de todas las conversaciones respaldadas de la señorita Madrid Obregón, sin su consentimiento, como se estableció no menos de 37 HOJAS, se determina utilizar éstas en su contra, procediendo a su despido, aplicándole la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Finalmente, concluye que resulta desproporcionado que se haya decidido pasar por alto que dicha información estaba contenida en un respaldo accidental de una conversación electrónica privada, para luego leerla completamente e invocarla como causa del despido, toda vez que la gravedad invocada en el supuesto actuar de la trabajadora y la necesidad de protección de la empresa frente a ello, no se condice de ningún modo con la protección esperable hacia la garantía de inviolabilidad de las comunicaciones privadas, estimando que el demandado no ha dado suficientes fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, por lo que necesariamente deberá instarse por la protección del derecho fundamental del trabajador, materializando con ello lo tutela judicial efectiva del mandato contenido en el inciso primero del artículo quinto del Código del Trabajo.

Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó

Procedimiento: Especial de Tutela Laboral

Materia: Tutela de derechos fundamentales

Demandante: María Natalia Madrid Obregón

Demandado: Sociedad de Profesionales Kronos Ltda.

RUC: 08-4-0001305-6

RIT: T-1-2008

Copiapó, quince de septiembre de dos mil ocho.

Vistos:

Que con fecha cuatro de septiembre recién pasado, ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, se llevó a efecto audiencia de juicio oral en los autos RIT T-1-2008, por despido vulneratorio de derechos fundamentales, solicitado en procedimiento especial de tutela laboral.

La demanda fue entablada por doña María Natalia Madrid Obregón, cédula de identidad 13.327.394-8, Ito Administrativo, con domicilio en Avenida Copayapu N° 2750, departamento 11, Copiapó, siendo asistida legalmente por su apoderado don Manuel Catalán Lagos.

La demandada Sociedad de Profesionales Kronos, RUT. 77.207.520-0, fue asistida legalmente y representada por el abogado Nelson Pérez López, con domicilio en Copayapu N° 1296, Copiapó.

Considerando:

Primero: *Argumentos y pretensiones del actor:*

Que la demandante solicitó que se declarase su despido como vulneratorio de derechos fundamentales y conforme a ello se estableciera la obligación de su ex empleadora de pagar las indemnizaciones que procedieran de conformidad al artículo 489 del Código del Trabajo.

Fundó tal solicitud en la siguiente relación de hechos que efectuó: "con fecha cuatro de junio de dos mil siete, fue contratada por la empresa Sociedad de Profesionales Kronos Limitada, para cumplir funciones de Ito Administrativo,

desempeñándose hasta la fecha de su despido en la faena de construcción, denominada Gran Casino de Copiapó, ubicada en calle Los Carrera N° 2240, Copiapó, con un sueldo base de \$ 721.000, más gratificación por la suma de \$ 57.000, más una asignación de colación de \$ 52.500 y una asignación de movilización de \$ 33.600, lo que arrojaba un total de \$ 864.100".

"Con fecha dos de junio de dos mil ocho, su empleador le comunicó el término del contrato de trabajo por correo certificado, aplicando la causal señalada en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, fundado en que supuestamente habría entregado información confidencial vía electrónica, sin autorización de sus jefes, a personal profesional de la empresa Salfa Construcciones, la cual era su fiscalizada".

Agrega que los fundamentos entregados por el representante de la empresa, para invocar la causal de despido, demuestran que se ha vulnerado el derecho a la inviolabilidad de todo tipo de comunicación privada, entre los que debemos considerar el sistema denominado MESSENGER, el que respalda en carpetas el contenido de las conversaciones sostenidas con otros contactos de una lista que cada usuario tiene, al cual solo se accede con una clave personal, la que nunca ha proporcionado a persona alguna, y menos a la empresa Sociedad de Profesionales Kronos Limitada, derecho que se encuentra protegido por lo dispuesto en el artículo 19 N° 5, de la Constitución Política de la República, en concordancia con el artículo 485 del Código del Trabajo.

Finalmente señala que no existe regulación alguna en el contrato de trabajo, ni en el reglamento interno que autorice a la empresa conocer el contenido de los correos enviados y recibidos por los trabajadores.

Segundo: *Contestación de la demanda:* Que la demandada contestó la demanda en la forma y dentro del plazo contemplado en el artículo 452 del Código del Trabajo, aplicable supletoriamente por disposición del artículo 491 del

mismo cuerpo legal, solicitando que ésta fuese rechazada en todas sus partes, con costas y que se establezca, por el contrario, que no habría en el despido efectuado ninguna vulneración a la garantía contemplada en el N° 5 del artículo 19 de nuestra Constitución Política de la República, específicamente, a la inviolabilidad de las comunicaciones privadas. Fundamenta su solicitud en que carecen de sustento los dichos de la actora, en cuanto a que sufrió una trasgresión al derecho garantizado por la Constitución Política de la República, a saber el de la inviolabilidad de toda comunicación privada. Así relata que la empresa Kronos Limitada trabaja en la ciudad de Copiapó, contratada por la empresa española EGASA del Grupo Nervion, en labores de fiscalización técnica a la empresa Salfa Construcciones, que construye en esta ciudad el Gran Casino de Copiapó.

En ese entendido la señorita Madrid Obregón habría sido contratada por la empresa como ITO ADMINISTRATIVO; siendo responsable en dichas funciones de llevar a cabo una serie de acciones estratégicas y altamente sensibles.

En este contexto la actora habría conocido cabalmente el andamiaje administrativo de Kronos Limitada en Copiapó, y manejado información confidencial, cuya divulgación podría significar la pérdida de millones de pesos para su mandante ya referido.

No obstante lo anterior, la señorita Madrid Obregón, desde un computador de uso no exclusivo, en el cual cada usuario tenía las herramientas tecnológicas para restringir la información personal que maneja, envió información confidencial de la empresa a una funcionaria de la empresa contratista, y es más, habría entregado textualmente correos o mail electrónicos enviados por el jefe de proyectos de la empresa, don Jorge León. Reitera que esta información era confidencial y altamente sensible. Este hecho al ser descubierto y, teniendo en consideración que el reglamento interno de la empresa, recepcionado en su oportunidad por la actora, señala como deber de todo funcionario "el respetar la empresa y a su representante, en su persona y dignidad, actuando en todo momento con la debida lealtad; considerándose

contrario a este deber, el transmitir o traspasar a otras empresas del rubro, informaciones de carácter privado de la empresa en que trabaja", detonó el despido de la actora.

Explica finalmente, que la trabajadora no tomó en consideración que al dialogar electrónicamente por internet a través de un chat, que habría sido el modo en que se envió la información, el sistema crea una carpeta de respaldo que queda almacenada en la carpeta MIS DOCUMENTOS, debiendo restringirse dicha función cuando no se quiere que cualquier persona que use el equipo tenga acceso a la información enviada, sin necesidad de poseer clave de entrada o de acceso. Lo anterior significó que de manera accidental haya sido sorprendida en su actuar. Por lo demás concluye, que a la actora ya se le había representado por la empresa múltiples veces que fuese más cuidadosa con su información privada.

Tercero: Llamado a conciliación: Se llamó a las partes a conciliación, la que no fructificó en razón de la negativa de la demandada a aceptar cualquier reconocimiento de una vulneración de los derechos que se invocaron como conculcados. Luego ante el mandato consagrado en el artículo 495 del Código del Trabajo, por el cual el juez debe abstenerse de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales; este juzgador en particular, prefirió no invitar a la realización de ofrecimientos económicos.

Cuarto: La recepción de la causa a prueba: fijación de los hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos. Se determinó en base a las presentaciones de las partes, que no discutían la extensión de la relación laboral ni el monto de la remuneración que fue señalada por la actora; por lo anterior se estimó que los hechos a probar debían ser los siguientes:

- Efectividad que el despido se determinó, por el acceso a información, de carácter privado, de la actora, cuyo conocimiento y utilización no era factible para la demandada, sino, con una trasgresión a la inviolabilidad de la comunicación privada.

- Para efectos del despido, labores que efectuaba la empresa demandada, entre ellas funciones específicas que cumplía la actora.
- Efectividad de haber enviado la actora, información confidencial de la demandada a un tercero, perteneciente a una empresa fiscalizada por ésta, específicamente a Salfa Construcciones; eventuales consecuencias que ello podría generar para la demandada.
- Forma en que la demandada tomó conocimiento de la información que dio origen al despido. Efectividad de tratarse de información confidencial e importante.
- Efectividad de que el computador, desde el cual se extrajo la información en cuestión, era de uso no exclusivo de la actora y que en el reglamento interno de la empresa se encuentra regulado, el envío y recepción de correo electrónico, que de alguna forma haga excepción al mandato constitucional de inviolabilidad de las mismas.

Quinto: *Ofrecimiento de medios probatorios:* Que en orden a acreditar sus alegaciones la demandante ofreció e incorporó la siguiente documental: contrato de trabajo celebrado entre las partes; acta de comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo e instructivo de uso de elementos informáticos. Además rindió la confesional compuesta por la absolción de posiciones de don Jorge Godoy Frías. Por su parte y con el mismo objeto la demandada ofreció como documental a incorporar el reglamento interno de la empresa y un correo electrónico enviado por la demandante a un tercero; además rindió la testimonial compuesta por los dichos de don Francisco Omar Lagos Peralta y de don Jorge Godoy Frías, más la confesional de doña María Natalia Madrid Obregón. El tribunal en uso de sus facultades oficiosas ordenó a la demandada la incorporación de la carta de despido.

Sexto: *Hecho Acreditado y valoración de la prueba:* Que ponderada en forma libre la prueba y con respeto a los principios de la lógica, máximas de la experiencia y conocimientos científicamente afianzados, este Tribunal llega al convencimiento en cuanto a que doña María Natalia Madrid Obregón fue contratada con fecha cuatro de junio

de dos mil siete por la Sociedad de Profesionales Kronos Limitada, para cumplir funciones de Ito Administrativo. En ejercicio de dicho cargo le correspondía manejar la parte administrativa de la sociedad, ordenando, almacenando y archivar toda la documentación tanto en carpetas de papel como electrónicas. Su jefe directo era don Jorge Godoy Frías, quien se desempeñaba como Inspector Jefe y quien tenía además bajo su mando a un Ito en Terreno. La sociedad en su conjunto trabaja en la ciudad de Copiapó, mandatada por la empresa española Egasa del Grupo Nervión, en la fiscalización técnica de la empresa Salfa Construcciones que construye el Gran Casino de Copiapó.

Físicamente la actora y don Jorge Godoy Frías compartían la misma oficina, utilizando la primera, un computador, al cual también tenían acceso otros de los funcionarios, incluido el mencionado Godoy Frías. En específico, la actora sabía que ese computador era utilizado por otras personas, ya que dicha unidad constituía el servidor.

En la sociedad demandada, si bien en un instructivo se señaló, respecto de los equipos que fueron puestos a disposición de los trabajadores, que estaba prohibido cargar software y hardware y que el uso de internet y envío de e-mail era restringido a las actividades a desarrollar en la empresa, en la práctica se permitía el uso de estas herramientas y sistemas de comunicación libremente, sin que existiese ningún tipo de regulación en cuanto a las condiciones, frecuencia y oportunidad para el uso de los mismos; en este entendido los trabajadores de la demandada, incluida doña María Natalia Madrid Obregón, regularmente y según sus posibilidades e intereses, utilizaban los equipos computacionales de la sociedad para comunicarse vía Messenger, e-mail y otros.

Que en el entendido anterior, doña María Natalia Madrid Obregón mantuvo conversaciones vía Messenger en forma frecuente, mientras trabajó en la empresa demandada, con doña Ema Pía Rivera Vergara, quien era su amiga y con quien incluso en el tiempo en que se produjo su despido compartía vivienda. La mencionada Rivera Vergara prestaba servicios, como control técnico –mando medio, sin poder decisorio, ni facultades de administración–, para la empresa fiscalizada

por Sociedad de Profesionales Kronos, esto es, Empresa Salfa Construcciones, la que desarrollaba en ese entonces el proyecto de construcción denominado Gran Casino de Copiapó.

Se tiene de igual forma por asentado que en fecha no determinada del mes de mayo de dos mil ocho, doña María Natalia Madrid Obregón dentro de las conversaciones que mantuvo desde los equipos comunicacionales de la empresa, vía Messenger, desde su cuenta personal de correo electrónico, con doña Ema Pía Rivera Vergara le comentó asuntos propios del giro de ambas empresas fiscalizadora-fiscalizada, específicamente del siguiente tenor: páginas 35 y 36, MAYO, PIA_DE_LOS_ANGELES@HOTMAIL.COM "recién J. León le mandó un mail a Matías repesao" –envíamelo para verlo– "Estimado Matías: respecto a tu reclamo por la demora en la revisión de estados de pago y presupuestos de obras extras, que tiene con déficit de caja, y que según entendí, atribuyes a una mala disposición de la ITO, quiero reiterarte lo que ya te señalé al respecto, y que te resumo: 1.- Esta inspección no tiene ni actúa con ninguna intencionalidad para perjudicar o complicar a la Constructora. 2.- Cualquier eventual demora en alguno de estos procesos, sólo obedece a alguna dificultad puntual causada por necesidades o situaciones propias de obra, tales como: priorización puntual de otros requerimientos en beneficio del avance de la obra; generación de mayor cantidad de EP, por condición especial de contrato, generación y simultaneidad de gran cantidad de OOOE; algunas deficiencias en presentación de antecedentes de respaldo, disminución de nuestra disponibilidad efectiva, motivada por entregas demorosas y re entregas que podrían evitarse, etc. 3.- No obstante que las bases establecen que deberíamos revisar EP una vez entregados todos los antecedentes, incluidos los provisionales, justamente hemos diferido este proceso para facilitar, ayudar y agilizar el proceso; sin embargo y como podrás ver en el cuadro adjunto, siempre e independientemente de cuanto demoremos en revisar los EP, Uds. presentan una demora adicional a la presentación del resto de los antecedentes, bastante importante en muchos casos (desde 7 a 37 días) que dilata y pospone el proceso de dar curso al periodo de pago de cada EP, según lo fijado por las bases, siendo este lapso de tiempo el más relevante en la generación del déficit

que señalas. 4.- Respecto de las OOOE, afectadas por los mismos conceptos, te puedo asegurar que hacemos los mayores esfuerzos por ir resolviendo su situación con la mayor premura, en la medida que el proceso de EP, recepciones y cooperación de Uds. respecto a la información requerida, lo posibiliten así. En todo caso esperamos quedar al día con nuestra revisión a más tardar el 10 de junio. Esperando que los números te aclaren que las demoras mayores no corren por nuestra cuenta ni intención, sino más bien dependen de Uds., te saluda Jorge León Navas, Jefe de Proyectos, Kronos Ltda.": "Prefiero enviarlo así por más cuidado, no le digas a Passi por que el mail era sólo para Matías y David R." –ya o.k.–.

En la misma línea anterior, se encuentra establecido que el correo antes referido fue enviado en forma personalizada, y por tanto exclusiva, por la actora a la mencionada señorita Rivera Vergara, no existiendo ninguna manifestación de voluntad, de ambas, tendiente a que esta conversación fuese conocida por terceros.

Que en fecha no determinada, pero anterior al día dos de junio de dos mil ocho, don Jorge Godoy Frías, buscando unos documentos que necesitaba, ingresó al computador de uso no exclusivo, que utilizaba doña María Natalia Madrid Obregón, en ausencia de ésta, utilizando para ello su propio usuario, password o clave, y al dirigirse a la carpeta MIS DOCUMENTOS, ingresó a una carpeta llamada MIS LOGGS, donde se dio cuenta que se encontraban almacenadas una serie de conversaciones que había mantenido la señorita Madrid Obregón con terceros y que se habían respaldado sin el conocimiento y consentimiento de ésta. Luego de lo cual en vez de cerrar dicha carpeta y ponerlo en conocimiento de la afectada, decidió revisar todas las conversaciones que ésta había mantenido con terceras personas, correspondientes, por lo menos, a los últimos meses trabajados y consistentes, al menos, en más de treinta y cinco hojas, llamándole, especialmente la atención, la conversación reproducida previamente con la señorita Ema Pía Rivera Vergara de páginas 35 a 37, por conocer que se trataba de una funcionaria de la empresa fiscalizada por ellos. Acto seguido, en virtud de ese hallazgo y por estimar

que ese actuar ponía en entredicho la confianza que se tenía a la referida trabajadora, se decidió despedirla, invocando para ello como causal un incumplimiento grave de las obligaciones laborales, que lo hicieron consistir, como reza la carta de despido, en la entrega comprobada de información confidencial por vía electrónica, sin autorización de sus jefes y por conducto totalmente irregular, a personal profesional de la Empresa Constructora Salfa Construcciones, de la cual son la inspección técnica.

Finalmente, se encuentra asentado con la prueba rendida, que ni en el contrato de trabajo ni en el reglamento de orden, higiene y seguridad de la empresa, existe una regulación expresa del uso de los medios tecnológicos –computadores y recursos que proporciona internet e intranet–, ni tampoco existe una regulación o procedimiento para la revisión de la información almacenada en los computadores que sean de carácter privado de los usuarios; en ese entendido, no existe prohibición alguna relativa a guardar información privada en una carpeta del computador, ni menos una norma que autorice a revisar esa información privada o a invocarla para establecer una sanción. Por el contrario, si queda asentado, que en dicho reglamento dentro de las obligaciones del trabajador está el respetar a la empresa y a sus representantes, en su persona y dignidad, actuando en todo momento con la debida lealtad. Considerándose infracciones a este deber el transmitir o traspasar a otras empresas del rubro, informaciones de carácter privado de la empresa. Asimismo, que dentro de las prohibiciones del trabajador no se contempla ninguna relativa al asunto debatido y que en un ítem denominado confidencialidad se señala que toda la información, ya sea de propiedad de la empresa o de sus clientes, que entregue Kronos a su personal para el desarrollo de sus funciones, así como también aquella información que se genere durante el desarrollo de los servicios es confidencial, por lo que no podrá ser entregada a terceros, ya sea en papel o en medios magnéticos, sin la autorización de la administración de Kronos o del representante del cliente. Por último en el ítem de Sanciones y Amonestaciones se contempla que las sanciones asociadas a las infracciones de las normas referidas son la amonestación; siendo la terminación del contrato una decisión que depende de la gravedad, poniéndose

como ejemplo la falta de lealtad a la empresa en cualquier circunstancia.

a) En cuanto a la alegación de que la información utilizada para fundar el despido se habría OBTENIDO con vulneración de derechos fundamentales de la trabajadora, específicamente transgrediendo la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada. Al respecto no fue posible, a través de la prueba rendida, formarse convicción, por carencia de medios probatorios que así lo demostrasen, que el conocimiento de las conversaciones privadas de doña María Natalia Madrid Obregón con terceros, se OBTUVO a través de medios ilícitos o a través de actos que impliquen violación de derechos fundamentales. En específico, no se logró acreditar, como lo alegó la demandante, que en algún momento alguien, aprovechando quizá un descuido de ella, ingresó a su correo privado, momentáneamente abierto y conectó la función de Messenger, destinada a respaldar en una determinada carpeta –MIS DOCUMENTOS–, sus conversaciones, para así poder revisarlas con posterioridad; menos se pudo establecer que, puntualmente, el día cuatro de junio de dos mil ocho, como lo señaló en la Inspección del Trabajo, ella no se haya conectado a Messenger, y que contrariamente amigos suyos hayan constatado lo contrario. En efecto, sólo la actora a través de su confesional señaló tal hipótesis, la que no pudo corroborarse, pero con lo cual, al menos, quedó totalmente claro, que ella no fue quien le pidió a dicho sistema de conversación que efectuara tales respaldos. Dicha hipótesis fue negada por quien habría realizado el hallazgo supuestamente accidental don *Jorge Godoy Frías*, sosteniendo que jamás incurrió en tal conducta y que si se produjo tal respaldo fue por desconocimiento de la trabajadora de cómo opera este tipo de sistema de comunicación unido a su propio descuido. Al respecto se refirió también uno de los testigos de la demandada, don *Francisco Lagos Peralta*, quien señaló que existen distintos tipos de versiones de dicho sistema de conversación, en unos de ellos sería necesario expresamente darle la función para que se produzca el respaldo; en cambio en otros no. Relativo a este punto ninguno de los deponentes ni absolventes pudo aclarar al tribunal qué versión en específico sería la que está cargada en el computador en cuestión. Con lo anterior, al no haber quedado acreditado el supuesto

de hecho –obtención con una vulneración tan evidente– que fundaría una exclusión valorativa de la prueba ingresada por la demandada –respaldo de conversaciones entre la actora y terceros–, necesariamente deberá desestimarse la solicitud esgrimida de que no se diera valor probatorio a dicho documento.

b) En cuanto al establecimiento de los hechos que sí se dieron por probados. De un análisis íntegro de la prueba documental incorporada, este juzgador llegó al convencimiento de que ambas partes casi coincidían en los hechos que fueron presentados al tribunal, no cuestionando con ello la información contenida en cada uno de los documentos, toda vez que lo que ellos contenían reflejaban en gran parte lo expuesto por cada uno de los litigantes en su respectiva demanda y contestación de la demanda. En efecto, el contrato de trabajo incorporado dio cuenta con claridad de los elementos básicos de la relación, esto es, inicio del contrato, naturaleza del mismo, funciones del trabajador, jornada, prestaciones y otros; a su vez el reglamento interno permitió formarse convicción de las obligaciones y prohibiciones que tenía el trabajador, como asimismo de las posibles sanciones que podían ir asociadas a sus incumplimientos. También ese mismo reglamento permitió constatar las omisiones, falencias o vacíos que éste presentaba en cuanto a la regulación de materias relativas al control, a través de medios idóneos y generales, con respeto a los derechos fundamentales del trabajador, de la utilización de la información privada que a través de los medios tecnológicos aportados por la empresa pudiese enviarse a terceros o simplemente almacenarse en esos equipos. A la misma constatación se pudo llegar a través del documento individualizado como Instructivo de la Empresa Kronos, el cual si bien hacía referencia específica, en un ítem, al uso de elementos de informática, fue desvirtuado por el resto de la prueba rendida, ya que tanto las absoluciones de don Jorge Godoy Frías, jefe de la trabajadora afectada –prueba de la demandante–, como la absolución de esta última –prueba del demandado–, coincidieron en que se utilizaba con perfecto conocimiento de toda la jefatura internet e intranet, para fines personales, sin mayor control ni objeción. Consecuentemente, no se discutió la efectividad de haberse mantenido, a través de Messenger, conversaciones

entre la actora y doña Ema Pía Rivera Vergara, ni tampoco que, puntualmente, se haya mantenido la conversación que fue respaldada en el mismo equipo en la carpeta MIS LOGS de la carpeta MIS DOCUMENTOS y que fue conocida a través del respectivo respaldo de conversación que se incorporó y que fuera referida al momento de dar por asentados los hechos fijados por el tribunal. Por último, los documentos carta de despido y acta en comparendo ante la Inspección del Trabajo permitieron conocer cual fue la decisión, inspirada en las distintas interpretaciones que hicieron de los hechos ya referidos, por parte de doña María Natalia Madrid Obregón, que estimó que se vulneraba su intimidad al acceder a sus conversaciones privadas y de la Sociedad de Profesionales Kronos que vio en dicha información una entrega de información confidencial grave e intolerable.

Séptimo: *Razonamiento respecto a la carga procesal probatoria de la demandante: la exigencia de indicios.* Según ya se ha esbozado, uno de los principios más fuertemente recogidos con la reforma procesal laboral, es el de la tutela judicial efectiva de los derechos de los trabajadores, siendo en esa vertiente de pensamiento que se justifican otros de los principios de la misma, como oralidad, intermediación, gratuidad, celeridad, oficialidad con función cautelar y probatoria del juez, etcétera. Con todo, el alcance de este principio de tutela judicial efectiva es mucho mayor del que aparece a simple vista y que en forma tan evidente se expresa en los principios recién apuntados; en efecto, existen otras consecuencias jurídicas, recogidas por nuestro legislador laboral, que son fruto directo de esta lógica de protección integral hacia la parte más débil. Por cierto que este posicionamiento normativo no es de creación propia de nuestro legislador, sino que viene aprehendido de un establecimiento serio y consolidado del derecho comparado, relativo al difícil escenario probatorio en que se encuentra el trabajador al momento de efectuar una denuncia por violación o lesión de derechos fundamentales, dificultad que evidentemente emana, como lo destaca nuestra doctrina, de la situación estratégica en que se encuentra el empresario sobre la prueba, derivado de la proximidad y dominio que tiene la mayoría de las veces sobre ella. El no reconocimiento de la situación antes descrita, hubiese significado una

evidente merma al principio de tutela judicial efectiva referido, toda vez que habría contenido en sí misma una traba procesal que colocaría muchas veces al trabajador en la imposibilidad de lograr un resultado judicial favorable. Es por ello, que haciéndose cargo de lo anterior, nuestro legislador laboral en el artículo 493 introdujo una reducción probatoria, consistente en la obligación del trabajador de presentar sólo indicios suficientes de la vulneración que alega. Esta técnica, como lo ha señalado José Luis Ugarte Cataldo, no se trata de una inversión del onus probandi, ya que no basta la alegación de una lesión a un derecho fundamental, para que se traslade al empleador la carga probatoria, sino que sólo se alivia la posición del trabajador exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la conducta lesiva, esto es, acredite hechos que generen la sospecha fundada, razonable, de que ha existido esta lesión.

Reconocido lo anterior, es necesario, en consecuencia, despejar como primer tema relevante si la demandante cumplió con este estándar probatorio exigido. Aquí debe destacarse, que la carta de despido incorporada y que da cuenta de la causal y de los hechos esgrimidos para poner término a la relación laboral, alude directamente a la entrega –comprobada– de información por vía electrónica por un conducto irregular. Luego en el acta levantada ante la Inspección del Trabajo la trabajadora reclama que esta información comprobada, a que alude la empresa, correspondería a una conversación instantánea que por Messenger tuvo con una amiga, la cual estima, se habría obtenido violando su contraseña de su cuenta particular, ya que en ningún momento ella ha autorizado a la empresa para leer su información privada y nunca ha respaldado sus conversaciones. En la misma acta introducida por la actora, se consigna la respuesta de la sociedad demandada, la que señala que efectivamente tiene pruebas escritas de una conversación electrónica entre la trabajadora y la funcionaria de Salfa Construcciones, documento en el que fundarían su decisión de despido. Agrega al respecto que en ningún momento se habría violado una clave o contraseña privada de la trabajadora, sino que se accedió a esta información a través de un respaldo generado en la carpeta MIS DOCUMENTOS, a la cual se habría llegado fortuitamente luego

de la búsqueda de otros antecedentes. En el mismo sentido, la absolución de posiciones de *Jorge Godoy Frías* ilustró al tribunal en cuanto a que él con la demandante operaban un mismo computador, ya que estos no son de uso exclusivo y que cada funcionario de la empresa tenía una clave personal para ingresar a estos equipos. Los computadores estaban habilitados para navegar por internet y además se trabajaba con intranet para los asuntos de la empresa. Preguntado respecto a un correo personal de la trabajadora Madrid Obregón –Nmadrid8@hotmail.com, señaló que conoció ese correo por que en una carpeta MIS LOGS de la carpeta MIS DOCUMENTOS en el escritorio del computador, existían archivos de este correo a los que accedió, sin requerir de una clave. Señala que encontró esa información de casualidad, buscando información propia; agrega que al ver esa información, le llamó la atención, por lo que revisó unos dos o tres días de conversaciones; ahí encontró la conversación que invocó como fundante del despido, la cual al verla inmediatamente se dio cuenta que correspondía a una conversación entre la señorita Obregón con Ema Pía.

Del análisis de la prueba anteriormente referida, este juzgador tiene por establecido que existen antecedentes suficientes, para al menos estimar a priori, que eventualmente, el despido de María Natalia Madrid Obregón pudiese estar fundado en la utilización de información de carácter privado, toda vez que queda en evidencia que esta información correspondía a una conversación entre la trabajadora afectada y un tercero, la cual circunstancialmente quedó respaldada en una carpeta del escritorio del computador, pero que en ningún caso, ello significa, que por esa situación, la información pasa a transformarse en pública, ya que para que ello pudiese estimarse, necesariamente, se requeriría una manifestación de voluntad de la parte emisora y receptora, o al menos de una de ellas; por lo que a falta de dicha manifestación debe entenderse que *la información sigue siendo privada*, ya que en ella por las características que envuelve –comunicación electrónica escrita y directa de una persona determinada a otra, también determinada, por un medio cerrado– *demuestra una voluntad tal de excluir del conocimiento de lo comunicado a terceros, que de haberse estimado que alguien podría haber interferido en dicha comunicación,*

conociéndola de cualquier modo, lo más probable es que no la hubiesen realizado. A mayor abundamiento, el ciudadano común y corriente, en muchas de las actividades que desarrolla a diario, en ámbitos de privacidad, lo hace bajo la confianza, con la razonable expectativa, de que este sector de su vida no será interferido por terceros, ya que la sola posibilidad de que ello suceda le haría moldear su comportamiento a tal extremo que su libertad para determinarse y comportarse no sería tal, ya que sería temeroso de que saliera a la luz, lo que él ha querido que sea secreto. Así respecto a la inviolabilidad de los medios de comunicación se ha señalado que ella descansa sobre los principios de autonomía, dignidad e intimidad de la persona, que se traduce en una esfera de derecho formada por aquellos fenómenos, comportamientos, datos y situaciones de una persona, que normalmente están sustraídos del conocimiento de extraños y cuyo conocimiento por éstos puede turbarla moralmente por afectar su pudor y su recato, a menos que esa misma persona asienta en ese conocimiento.

Luego en este análisis cabe preguntarse, si es que varía lo antes razonado, la circunstancia de que lo comunicado no sea información personal, sino que sea una conversación referida a temas que competen por ejemplo a la empresa; y si varía la circunstancia el hecho de que la información se haya encontrado en un respaldo el cual no sería el vehículo de comunicación mismo.

Respecto de la primera interrogante, y partiendo del supuesto de que la obtención de esta información sea a través de un hecho fortuito y no premeditado o infractor de mecanismos de seguridad, debiese estimarse que en primer término, nuestra legislación, más allá del contenido mismo de la comunicación privada, lo que garantiza en este caso, es que no se produzcan invasiones a la intimidad que sean irracionales y desproporcionadas, con lo cual ya envía un mensaje relativo a que existe una prohibición de acceder, utilizar e invocar cualquier información contenida en estos canales privados, cuando ello pudiese significar el desconocimiento del derecho en su esencia. Luego si la transgresión es tan insoportable, por afectar el núcleo mismo del derecho protegido, será irrelevante el contenido de la comunicación, por lo que

incluso, refiriendo temas que pudieran interesar a la empresa, no podrían ser utilizados ni invocados. Por el contrario, si esta vulneración es más sutil, más tenue y por lo mismo sólo implica una afectación de determinadas manifestaciones del mismo, podrá ser aceptada en la medida que sea racional y proporcionada, donde normalmente la racionalidad estará dada por la necesidad de compatibilizarlo con otros bienes y derechos; en ese sentido podría ser eventualmente aceptada la utilización de la información que se refiere a la empresa. Finalmente, para la segunda interrogante se debe asumir, como ya se señaló, que no por que circunstancialmente esta comunicación privada se haya respaldado en un archivo que ya no sería el vehículo de comunicación mismo quiere decir que esta información es pública, ya que ella todavía expresa las aspiraciones de alguien que siempre pensó mantenerlas en el ámbito de lo privado, siendo totalmente irrelevante que no contenga ella una clave, cerradura, cierre u otro mecanismo de seguridad, toda vez que la simple actividad de observación permite formarse la conciencia y claridad de que esa información no está dirigida hacia su persona, como ocurrió en el caso propuesto, donde era evidente que se trataba de un correo que no le pertenecía al lector ocasional, a menos que hubiese pretendido llamarse María Natalia o Ema Pía, con lo cual su eventual utilización también debe responder al análisis de cuanto ello produce una lesión en el derecho tutelado constitucionalmente.

Octavo: *Razonamiento respecto de la obligación de la demandada de explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.* En cierto modo las reflexiones efectuadas en el acápite previo nos permiten hacer una nueva constatación, que en todo caso ya ha sido efectuada por autores como Eduardo Caamaño Rojo, en el sentido de que los derechos fundamentales, sean específicos, inespecíficos, laboralizados o no, no son absolutos y por lo mismo reconocen como límite el ejercicio de otros bienes o garantías constitucionales; en razón de ello, en su ejercicio y siempre teniendo presente que nunca se puede afectar el núcleo irreductible de un derecho fundamental –lo conocido en doctrina como el límite a los límites–, en el ejercicio de uno de estos derechos puede producirse un conflicto

con otros derechos o bienes constitucionalmente protegidos.

Con lo anterior se responde la interrogante de si los derechos fundamentales reconocen algún tipo de límite o morigeración en el particular ámbito de la empresa, por lo que corresponde cuestionarse ahora cuando el ejercicio del poder empresarial puede concretamente llegar a producir la afectación referida.

Tal como lo ha señalado la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 8.237-1995, el sistema jurídico ha dotado al empleador de lo que la doctrina llama el poder de dirección y de disciplina, esto es, la facultad de dirigir y mantener el orden dentro de la empresa. Estos poderes reconocen su fundamento en el derecho constitucional de propiedad y en la libertad para desarrollar cualquier actividad económica; sus objetivos son dotar al empresario del poder de iniciativa económica con libertad para contratar trabajadores, adaptarse a las necesidades del mercado, controlar el cumplimiento y ejecución del trabajo convenido y sancionar en última instancia.

Es en virtud de los poderes empresariales antes referidos, que se pierde el equilibrio en la relación entre particulares, pasando a desarrollarse esta relación en un ámbito de subordinación y dependencia, propia del derecho público y de las relaciones entre el Estado y un particular, –quizá por ello, en este ámbito, sea tan nítida la discusión de los derechos fundamentales, nacidos precisamente en un Estado de derecho como límite al poder estatal–, por lo que esta tensión es la que pasa a constituir el punto de partida para la colisión de los poderes empresariales y de los derechos fundamentales del trabajador.

Luego de lo razonado, es ineludible que el objeto de este juicio es determinar si fue justificado el accionar del empleador en el ejercicio de sus facultades legales –leer el respaldo de una conversación privada y luego utilizarla públicamente– o si esta vulneración al trabajador –inviolabilidad de toda comunicación privada– no es aceptable amparado en sus derechos fundamentales, esto es, en aquellos derechos que por su trascendencia y jerarquía dentro del conjunto de los que son atribuidos a la persona constituyen un núcleo central, esencial, que debe

ser protegido de manera especial y fuerte frente al ataque de terceros.

Ante esta colisión de derechos, debe primero consultarse en la legislación nacional, si es que existe alguna norma que resuelva el conflicto, ya que de ser así el método de solución del mismo será por vía de la subsunción. La verdad es que no existe tal norma, sólo podemos encontrar como referencia las normas dispersas que van conformando los poderes de dirección y disciplina referidos –artículos 12, 24, 153 y otras– y el inciso segundo del artículo quinto del Código del Trabajo que señala que el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador tienen como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos. A lo anterior debe sumarse el inciso final del artículo 154 del cuerpo legal citado a propósito de las menciones que obligatoriamente debe contener el reglamento interno de la empresa, que dispone que toda medida de control, sólo podrá efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la imparcialidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador. En conclusión, si bien encontramos normas que aluden a esta tensión, no existe ninguna que en definitiva la resuelva para el caso concreto, con lo cual queda excluida la posibilidad de resolver subsumiendo el caso concreto en esa determinada norma general. A partir de ello, en la mayoría de los ordenamientos jurídicos, incluido el nuestro, se ha impuesto el método de la ponderación guiado por el principio de proporcionalidad en sentido amplio, creado por la jurisprudencia alemana, principalmente a partir de los escritos de Robert Alexy, el cual consiste básicamente en pesar los derechos y bienes en juego, persiguiendo que cada derecho se sacrifique por el otro en la menor medida posible y sólo en la medida que ese sacrificio sea racional y no afecte el ya mencionado núcleo esencial de los derechos fundamentales.

Esta ponderación a través del principio de proporcionalidad en sentido amplio, opera a través de tres subjuicios: el de la adecuación, el de la necesidad y el de la proporcionalidad en sentido estricto. Si hecho el examen aludido, la conducta

del empleador supera esos tres estándares establecidos, se podrá decir que prima el derecho del empleador y que no ha existido afectación sancionable de los derechos fundamentales del trabajador; por el contrario, si no resiste alguno de esos análisis, la conclusión inevitable es que el actuar del empleador es prohibido por nuestro ordenamiento jurídico por ser vulneratorio inaceptablemente de los derechos fundamentales que asisten al trabajador.

a) *El Juicio de Adecuación.*- A través de esta valoración se busca establecer que la medida sea idónea, apta para el fin perseguido por el empleador; con lo cual la restricción al derecho fundamental del trabajador permite alcanzar un fin empresarial legítimo. En nuestro caso en estudio, la pregunta pertinente es si es legítimo que el empleador pretenda controlar los medios tecnológicos –equipos de computación– que siendo de su dominio, pone a disposición de los trabajadores para el desarrollo del trabajo mismo; luego más específico que ello, que además desee controlar las herramientas que proporciona el sistema computacional, pero que no son gratis, sino que tienen un costo para él, como los son por ejemplo internet y otros; y finalmente la pregunta que nos interesa, si es legítimo que el empleador quiera evitar que información propia de su giro y en casos confidenciales sea conocida por terceros. Claramente la respuesta a estas tres interrogantes es afirmativa, con lo cual podemos constatar que detrás de este reconocimiento está presente la protección al derecho de propiedad del empleador; luego es requisito preguntarse si es apto o idóneo para lograr tal protección, la fiscalización y control que realice el empleador al uso de los equipos y a la información que se envíe desde ellos a terceros; en otras palabras, si con revisar los respaldos de las conversaciones que los trabajadores tienen a través del sistema Messenger con terceros, se puede evitar que no se traspase información privada y sensible para la empresa y, además, que no se dé un uso inadecuado a estas herramientas, por ejemplo, que no se cumplan las labores por pasar todo el día en un chat. La respuesta evidente es que a través de esa fiscalización y control se llega, sin duda, a evitar que a través de estos medios electrónicos no se cumplan estas legítimas expectativas del empleador; en el caso concreto, la lectura efectuada por don Jorge Godoy Frías

del respaldo de la conversación por Messenger entre doña María Natalia Madrid Obregón y un tercero, sin su consentimiento y, su posterior utilización contra ella, evidentemente le permiten proteger a la empresa de que ésta no haya estado traspasando información confidencial de Sociedad de Profesionales Kronos Limitada a cualquier tercero, incluida la Constructora Salfa; incluso esta revisión, le permite saber cuánto estuvo conectada a Messenger y con ello, con quiénes se relacionó y cuánto tiempo no dedicó a su labor efectiva dentro de la empresa.

b) *El Juicio de Necesidad.*- Por esta valoración se persigue establecer que la medida o restricción del derecho fundamental sea indispensable para lograr el fin legítimo, no existiendo una alternativa menos costosa; así deben siempre preferirse las medidas no invasoras de derechos fundamentales. Acá debemos preguntarnos si es posible que la Sociedad de Profesionales Kronos Ltda., llegara a conocer por otros medios que su trabajadora se comunicaba con una trabajadora de la empresa Salfa Construcciones vía Messenger si no hubiese leído los respaldos de dichas conversaciones. La respuesta rotunda es no, toda vez que las posibilidades en estos casos son muy limitadas, ya que se trata de conversaciones instantáneas, a través de un mecanismo electrónico –como muy bien lo reconoció el testigo *Francisco Lagos Peralta* “es como un teléfono con escritura”– donde las únicas opciones distintas serían más graves y vulneratorias como por ejemplo intervenir directamente el Messenger –si es que se pudiese– o derechamente tener un vigilante toda la jornada de trabajo, que estuviese constatando que no se hable con terceros. De lo anterior, que evidentemente la menos invasiva resulta ser la lectura y utilización de los respaldos de la conversación privada.

c) *El Juicio de Proporcionalidad en sentido estricto.*- Finalmente a través de esta valoración se busca establecer que la limitación al derecho fundamental del trabajador sea racional, no desproporcionada, que se pueda justificar tanto el objetivo de la medida como sus efectos. Así, de partida, queda inmediatamente excluida la posibilidad de limitar el derecho fundamental en su núcleo esencial, sometiéndolo a exigencias o restricciones que lo hagan irrealizable. Así, en este caso, sería inaceptable bajo todo

punto de vista que se hubiese producido el conocimiento de la información utilizada por el empleador, a través de la obtención dolosa de la contraseña o password, o introduciendo otro mecanismo en las mismas condiciones que violaran la privacidad.

En este examen, necesariamente debe recordarse el Dictamen N° 260-2002 de la Dirección del Trabajo, el cual señaló, ejemplificando, que lo habitual es que el empleador no pretenda enterarse del contenido de las llamadas telefónicas de sus dependientes, por mucho que la línea y el aparato mismo le pertenezcan; lo mismo es extensivo a otras dependencias físicas específicas y por cierto a otros medios de comunicación, donde debe comprenderse sin duda el uso del correo electrónico y del sistema Messenger. Luego, la conclusión inevitable es que para que pueda pretender enterarse del contenido de las conversaciones de sus trabajadores debe tratarse de situaciones muy justificadas y por tanto excepcionales. Una de ellas podría ser, como ya se ha visto, la protección de información confidencial y de las estrategias y secretos de la empresa.

Este mismo dictamen señala tajantemente que en ningún caso el empleador puede tener acceso a la correspondencia electrónica privada enviada y recibida por los trabajadores –límite a los límites–, para a continuación señalar que excepcionalmente el empleador podría conocer los correos enviados desde el servidor de la empresa, pero siempre que se cumpla como requisito previo que ello sea regulado en el reglamento interno en forma expresa. Así, en el reglamento interno deben regularse las condiciones, frecuencia y oportunidad del uso de estos medios electrónicos; en el mismo reglamento puede estatuirse que todos los correos –enviados del servidor– vayan con copia a la gerencia; finalmente, que se regule el uso extraproductivo de las mismas herramientas proporcionadas por estos sistemas.

A su vez debemos recordar, en esta parte del análisis, el inciso final del artículo 154 del Código del Trabajo, que dispone que toda medida de control, sólo podrá efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación

deberá ser general, garantizándose la imparcialidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.

Vayamos a nuestro caso concreto. La prueba documental rendida, como ya se analizó, en ninguna parte ilustró a este juzgador en el sentido de que se haya establecido en el reglamento interno, que las conversaciones electrónicas de los trabajadores, efectuadas desde equipos computacionales de la empresa, serían respaldadas en archivos que convertirían esta información en pública. Si se hubiese establecido tal advertencia, quizá ello pudiese haber llegado a justificar la utilización contra el emisor de su información, ya que éste sabría desde antes que existe esa posibilidad y por lo mismo habría moldeado su actuar a tales exigencias. Es dable preguntarse entonces, si alguien podría pensar que la señorita Madrid Obregón, de haber sabido que existía tal advertencia en el reglamento interno ¿habría reproducido a su amiga ese mail de don Jorge León Navas, poniendo en riesgo su trabajo?, evidentemente que no. Y si emitió esa comunicación y tantas otras más, lo hizo, qué duda cabe, en la confianza de que dicha conversación se mantendría en el ámbito de lo estrictamente privado. Ilustrador al respecto son los dichos de la misma afectada cuando afirma que en ese periodo ella vivía con Ema Pía –la receptora de la información– y que de haber querido hacer algo malo –traspasar información confidencial– sin que fuese conocido por sus jefes, podría perfectamente haber esperado que llegase el término de la jornada para luego en el hogar entregarle esa información; por el contrario si lo hizo a través de Messenger fue en la confianza de que nadie sabría de esta conversación por que entendía que era privada –de hecho se lee en el respectivo respaldo de la conversación que pide que esto no lo comente a nadie pues fue enviada exclusivamente a Matías y David R–. Conclusión de lo anterior, es que la actividad de don Jorge Godoy Frías presenta un primer problema para auto justificarse, cual es el hecho de que si es que se quería ejercer ese control debía estar previsto en el reglamento interno y no lo estaba. Así no basta en este punto, el compromiso y lealtad mostrado hacia la empresa por don *Francisco Omar Lagos Peralta*, cuando señaló que en todos los trabajos estaría prohibido almacenar información personal dentro de los equipos

de la empresa y que a su juicio, la información personal pasa a ser pública cuando se deja en el disco duro de un computador, ya que a ella puede acceder cualquiera. Evidentemente, el razonamiento vertido por él pierde sustento frente a la interpretación ya efectuada por la Dirección del Trabajo y por lo demás, porque él no reconoce que un respaldo de una conversación por Messenger sigue dentro del ámbito de lo privado, toda vez que como se refirió no se ha manifestado consentimiento de hacerlo público y porque de una simple ojeada él y don Jorge Godoy Frías, como ambos lo reconocieron, pudieron ver en el encabezado, antes de revisar el contenido, que era una comunicación dirigida por doña María Natalia a doña Ema Pía. Lo prudente habría sido cerrar dicha comunicación y haber dado cuenta a su compañera de trabajo de que se había producido accidentalmente ese respaldo; o siendo desconfiados ¿qué fines se perseguían leyendo sus conversaciones?, pareciera que más allá del morbo que ello pudiese representar, finalmente se produjo una inaceptable desviación de la inocente lectura, pasando a constituirse en el fundamento de la desconfianza y la consecuente pérdida de la fuente laboral.

Luego la actividad del empleador, a través del señor Godoy Frías, no solo es cuestionable en la forma que se ha planteado, también en lo que sigue: luego de revisar el contenido de todas las conversaciones respaldadas de la señorita Madrid Obregón, sin su consentimiento, como se estableció *no menos de 37 HOJAS*, se determina utilizar éstas en su contra, según ellos por la gravedad de los hechos que contenían y que significaron una pérdida de confianza intolerable, en palabras de don *Jorge Godoy Frías*, ya que ellos tenían estrategias importantes que no podían ser desviadas a canales no autorizados, ya que ello les podría significar perder el contrato con su mandante, etcétera; no obstante y fundando supuestamente la causal invocada "entrega comprobada de *información confidencial* a personal profesional de Salfa por un conducto irregular", sólo se incorporó, como se estableciera en el considerando sexto, el correo extensamente descrito en el referido considerando, el cual a todas luces por su texto se trataba de una información ya enviada a Salfa Construcciones, así por lo demás quedó refrendado de la confesional de

la señorita Madrid Obregón y del señor Godoy Frías. Luego, la tal entrega de información confidencial a la fiscalizada no era tal, toda vez que Salfa ya contaba con dicha información, con lo cual es del todo irrelevante que se le envíe nuevamente. Con todo, para salvar esta situación, se esbozó por los testigos *Godoy Frías* y *Lagos Peralta* que lo cuestionable era que esta información iba dirigida a la gerencia de la empresa Salfa y no a un mando medio; con lo cual surge la pregunta de si la demandada en verdad velaba por sus intereses o los de Salfa, ya que a lo más a esta última pudiese serle desagradable tal filtración. A mayor abundamiento, el texto de la comunicación utilizada para fundar el despido, no refiere ninguna estrategia, ni ninguna información secreta y ni siquiera algo importante, sólo se trata de un correo en el cual se reiteran excusas fundadas en la divergencia existente en los puntos de vista de ambas empresas, las cuales son propias de una relación de trabajo, pero en nada demuestran una determinada línea de acción o de posibles consecuencias. Por lo anterior, *resulta desproporcionado que se haya decidido pasar por alto que dicha información estaba contenida en un respaldo accidental de una conversación electrónica privada, para luego leerla completamente e invocarla como causa del despido, toda vez que la gravedad invocada en el supuesto actuar de la trabajadora y la necesidad de protección de la empresa frente a ello no se condice de ningún modo con la protección esperable hacia la garantía de inviolabilidad de las comunicaciones privadas.*

No es un obstáculo al razonamiento anterior, la proyección que efectúa el empleador, relativa a que quizá cuánta más información habrá comentado la trabajadora, toda vez que ha quedado demostrado que pudiendo acceder al respaldo de al menos 37 hojas de conversaciones privadas, la demandada no ha encontrado nada más que le mereciera la opinión de presentarla al juicio, con lo cual, como se señaló, la entrega de información confidencial no ha sido más que aquello que refirió la trabajadora afectada "una conversación privada donde a modo de "cahuín" de chisme, se remitió dicho e-mail, no alcanzando en caso alguno los ribetes que ha querido mostrar la empresa. Por lo demás esta pérdida de confianza alegada, por cierto que jamás podría fundar por sí misma el

despido, toda vez nadie refirió que doña María Natalia haya estado contratada a través de la modalidad de cargo de exclusiva confianza de aquellos que refiere el inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo. Tampoco constituye un obstáculo la obligación de abstención de transmitir o traspasar información, contemplada en el reglamento interno, ni la alusión extensiva a la confidencialidad de la información hecha por la sociedad demandada en el mismo reglamento, toda vez que como ha quedado de manifiesto, es cuestionable que se pueda hablar de traspaso de información cuando ya estaba entregada y que se pueda hablar de confidencial, cuando por el desarrollo temporal de los hechos ya no lo era, pero por sobre todo, por que la importancia invocada no era tal que justificase desconocer la protección de un derecho fundamental como lo es el de la inviolabilidad de las comunicaciones privadas y luego de ella el derecho a la intimidad.

Con lo razonado, este juez, como lo expresará en lo resolutivo, estima que el demandado no ha dado suficientes *fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad*, por lo que necesariamente deberá instarse por la protección del derecho fundamental del trabajador, materializando con ello lo tutela judicial efectiva del mandato contenido en el inciso primero del artículo quinto del Código del Trabajo, que ha dispuesto que el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador tienen como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos. La norma citada viene a ser, sin duda, el correlato laboral, del principio de vinculación directa, contenido en el inciso segundo del artículo sexto de nuestra Constitución Política de la República, el cual dispone que sus preceptos –entre ellos los derechos y garantías reconocidos– obligan tanto a titulares como integrantes de los órganos del Estado, como a toda persona, institución o grupo.

Noveno: *Determinación del monto de la indemnización sancionatoria.* - Nuestro nuevo procedimiento de tutela ha venido a crear un cause procesal para la protección de derechos no patrimoniales, vinculados, más que al intercambio de servicios por dinero, a la dimensión moral del sujeto

entendido como ciudadano. Con todo, frente al reconocimiento de lo complejo y agotadoras que pueden ser las relaciones entre particulares en el ámbito de la empresa, luego de destruida la comunidad de intereses, es que se ha privilegiado por sobre el reintegro laboral, lo cual sería lo único que dejaría verdaderamente indemne un despido vulneratorio, el establecimiento de una indemnización sancionatoria, que va de seis a once meses de la última remuneración mensual. Establecida la extensión del tramo por el legislador, corresponde al juez fijar en concreto el quantum de la sanción, donde éste en particular, tendrá en consideración, que la trabajadora perdió su empleo, a raíz de esta vulneración, a días de cumplir un año de servicio, lo que le habría significado una indemnización por tal concepto, correspondiente a una remuneración; luego lo determinante debe ser la gravedad de la vulneración efectuada por el empleador, la que se determina a partir del derecho fundamental afectado, de la intensidad de afectación del mismo y de la conducta que haya tenido la sancionada en relación al debido respeto que se debe tener de este tipo de derechos; todo ello lleva a estimar que la sanción debe ser moderada, pero no el mínimo legal, como se expresará en lo resolutivo.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1º, 6º incisos 2º y 3º y 19 N.ºs. 4º y 5º de la Constitución Política de la República; artículo 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; y artículos 1º, 2º, 3º, 4º, 5º a 11, 21, 22, 34, 35, 41, 42, 44, 54 a 58, 153, 154, 156, 160 N.º 7, 161, 162, 163, 168, 172, 173, 176, 178, 184, 415, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462 y 485 a 495 del Código del Trabajo; se resuelve:

– Que *se acoge* la demanda interpuesta por doña María Natalia Madrid Obregón en contra de su ex empleadora Sociedad de Profesionales Kronos Ltda., representada legalmente por don Jorge Godoy Frías y en consecuencia se declara:

I.- Que el despido efectuado por Sociedad de Profesionales Kronos Ltda., ha sido consecuencia directa de la vulneración de la garantía de inviolabilidad de toda forma de comunicación

privada que asistía a doña María Natalia Madrid Obregón.

II.- Dicho despido, en consecuencia, es vulneratorio de derechos fundamentales, por lo que la sociedad demandada deberá pagar a doña María Natalia Madrid Obregón las siguientes indemnizaciones:

- a) \$ 864.100 por concepto de indemnización por omisión de aviso previo;
- b) \$ 6.048.700 por concepto de indemnización sancionatoria, correspondiente a siete meses de la última remuneración mensual;
- c) No se da lugar a las indemnizaciones del artículo 163 del Código del Trabajo y su respectiva recarga contemplada en el artículo 168 del mismo cuerpo legal, por no haber enterado la trabajadora un año de servicio.

III.- Las sumas antes señaladas deberán ser pagadas debidamente reajustadas y con intereses.

IV.- La sociedad vencida deberá, en un plazo prudencial que no exceda los próximos dos meses, incluir en su reglamento interno una regulación expresa relativa a las condiciones, frecuencia y oportunidad del uso de los medios de comunicación electrónicos que proporciona la empresa; definiendo, en específico, un procedimiento para la revisión de los equipos y de la

información que quede almacenada en carpetas y sitios no privados.

V.- En razón de haber tenido motivos plausibles para litigar no se condena en costas a la demandada.

Devuélvase a los intervinientes, las pruebas aportadas.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, remítase copia de ella a la Dirección del Trabajo, a través de la Inspección Regional de Copiapó respectiva. Además, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día, en caso contrario pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento ejecutivo del Tribunal.

Regístrese y comuníquese.

RUC 08-4-0001305-6.

RIT T-1-2008.

Dictada por don César Alexanders Torres Mesías, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó.

MARTA DONAIRE MATAMOROS

Abogado

Unidad de Coordinación y Defensa Judicial

División Jurídica

DEL DIARIO OFICIAL

25 agosto

- Ley N° 20.368. Crea la provincia de Marga Marga y modifica el territorio de las provincias de Valparaíso y Quillota, en la V Región de Valparaíso (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Tribunal Constitucional. Proyecto que crea la provincia de Marga Marga y modifica el territorio de las provincias de Valparaíso y Quillota (Boletín N° 5005-06) (*publicado en esta edición del Boletín*).
- Ley N° 20.371. Introduce modificaciones al Código Orgánico de Tribunales y a la Ley N° 19.913, en la regulación de ciertos delitos contra la Administración Pública (*publicada en esta edición del Boletín*).

26 agosto

- Ministerio de Justicia. Complementación de la Ley N° 20.371 (*publicada en esta edición del Boletín*).
- Tribunal Constitucional. Proyecto, aprobado por el Congreso Nacional, que complementa la ley que introduce modificaciones en el Código Penal en la regulación de ciertos delitos contra la Administración Pública (Boletín N° 6476-07) (*publicado en esta edición del Boletín*).

28 agosto

- Decreto N° 40, de 12.08.09, de la Subsecretaría de Previsión Social. Modifica el Reglamento del Sistema de Pensiones Solidarias establecido en la Ley N° 20.255 (*publicado en esta edición del Boletín*).
- Poder Judicial. Corte de Apelaciones de Santiago. Auto Acordado sobre distribución de causas entre los nuevos Tribunales de Letras del Trabajo (*publicado en esta edición del Boletín*).
- Poder Judicial. Corte de Apelaciones de Santiago. Auto Acordado sobre ingreso y distribución de causas de la Reforma Procesal Laboral (*publicado en esta edición del Boletín*).

29 agosto

- Decreto N° 403, de 26.05.09, de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo. Reglamento para la aplicación de la Ley N° 20.330, que Fomenta que Profesionales y Técnicos Jóvenes presten Servicios en las Comunas con Menores Niveles de Desarrollo del País.

2 septiembre

- Resolución N° 1.005 exenta, de 28.08.09, de la Dirección del Trabajo. Establece cobro por reproducción de documentos que indica y fija valor. *Fija valores por costos directos de reproducción para efectos de las solicitudes de acceso a la información, conforme con lo señalado en el artículo 18 de la Ley N° 20.285 (publicada en esta edición del Boletín).*

- Decreto N° 27, de 14.05.09, de la Subsecretaría de Previsión Social. Introduce modificaciones en el Reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley N° 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada, contenido en el Decreto N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (*publicado en esta edición del Boletín*).

3 septiembre

- Extracto de Circular N° 49, de 28.08.09, del Servicio de Impuestos Internos. Instrucciones relativas al procedimiento de atención a los contribuyentes que no presentan el formulario 29 dentro del plazo legal, teniendo la obligación de hacerlo.
- Decreto N° 999 exento, de 29.05.09, del Ministerio de Educación. Aprueba Plan y Programas de Estudio de Formación en Oficios para la Educación Básica de Adultos.
- Decreto N° 1.000 exento, de 29.05.09, del Ministerio de Educación. Aprueba Plan y Programas de Estudio para la Educación Media de Adultos.

4 septiembre

- Circular N° 48.097, de 1.09.09, de la Contraloría General de la República. Imparte instrucciones con motivo de las elecciones de Presidente de la República, Senadores y Diputados.
- Decreto N° 192, de 17.07.09, de la Subsecretaría de Marina. Modifica Decreto N° 163, de 1981, que aprobó el Reglamento del Registro de Naves y Artefactos Navales.
- Decreto N° 193, de 17.07.09, de la Subsecretaría de Marina. Modifica Decreto (M) N° 1.340 bis, de 1941, que aprobó el Reglamento General de Orden, Seguridad y Disciplina en las Naves y Litoral de la República.
- Decreto N° 1.017, de 26.08.09, del Ministerio de Hacienda. Fija fecha de pago del último cuatrimestre del año 2009 para el personal del sector público.

5 septiembre

- Ley N° 20.378. Crea un subsidio nacional para el transporte público remunerado de pasajeros.
- Decreto N° 1.766 exento, de 28.08.09, del Ministerio de Educación. Aprueba procedimiento para la validación de estudios de los trabajadores que se capaciten de conformidad a la Ley N° 20.351.
- Resolución N° 5.761 exenta, de 27.08.09, del Ministerio de Educación. Regulariza calendarización de proceso de evaluación docente para el año 2009 e identifica comunas y niveles que serán evaluados durante el presente año.

7 septiembre

- Ley N° 20.374. Faculta a las universidades estatales a establecer un mecanismo de incentivo al retiro para sus funcionarios y concede otros beneficios que indica.

8 septiembre

- Decreto N° 85, de 1.06.09, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el acuerdo administrativo para la aplicación del Convenio de Seguridad Social entre las Repúblicas de Chile y de Colombia (*publicado en esta edición del Boletín*).

9 septiembre

- Banco Central de Chile. Fija valor de la Unidad de Fomento, del Índice Valor Promedio y Canasta Referencial de Monedas para los días comprendidos entre el 10 de septiembre y 9 de octubre de 2009.

10 septiembre

- Ley N° 20.377. Sobre declaración de ausencia por desaparición forzada de personas.
- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Certificado N° 9/2009. Determina interés corriente por el lapso que indica.

12 septiembre

- Ley N° 20.370. Establece la Ley General de Educación.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que establece la Ley General de Educación (Boletín N° 4970-04).
- Ley N° 20.379. Crea el Sistema Intersectorial de Protección Social e Institucionaliza el Subsistema de Protección Integral a la Infancia "Chile Crece Contigo".
- Tribunal Constitucional. Proyecto, aprobado por el Congreso Nacional, que crea el Sistema Intersectorial de Protección Social e Institucionaliza el Subsistema de Protección Integral a la Infancia Chile Crece Contigo (Boletín N° 6260-06).

17 septiembre

- Ley N° 20.384. Adecua la Ley Orgánica Constitucional de Votaciones Populares y Escrutinios a la Ley N° 20.354, de Reforma Constitucional, que estableció la elección de Presidente de la República en día domingo.
- Tribunal Constitucional. Proyecto de ley, que adecua la Ley de Votaciones Populares y Escrutinios a la Ley N° 20.354, de Reforma Constitucional, que estableció la elección de Presidente de la República en día domingo.
- Ley N° 20.369. Incorpora al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744, al personal civil de las empresas que señala (*publicada en esta edición del Boletín*).

Departamento Jurídico

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

INDICE TEMATICO

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Bonificación por retiro voluntario Ley N° 20.209. Procedencia.	3.354/048	25.08.09	77
Derechos fundamentales. Alcance.	3.416/049	28.08.09	79
Indemnización por años de servicio. Permiso capacitación Ley N° 20.351. Base de cálculo.	3.722/051	15.09.09	89
Protección a la maternidad. Salas cuna anexas. Autorización JUNJI.	3.721/050	15.09.09	88
Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Registro de cargo y funciones.	3.723/052	15.09.09	93
Semana corrida. Procedencia.	3.724/053	15.09.2009	95

JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA DEL MES

SELECCION DE DICTAMENES

BONIFICACION POR RETIRO VOLUNTARIO LEY Nº 20.209. PROCEDENCIA.

3.354/048, 25.08.09.

El personal de salud primaria municipal no tiene derecho a la bonificación por retiro voluntario establecida por el artículo 1º transitorio de la Ley Nº 20.209.

Fuentes: Ley Nº 20.209, artículo 1º transitorio.
Ley Nº 20.282, artículo 1º.

Mediante presentación del antecedente, se ha solicitado pronunciamiento para que se determine si funcionarios de la salud primaria municipal sean favorecidos con el beneficio de las Leyes Nºs. 20.282, artículo 1º y 20.209, artículo 1º transitorio, respectivamente, referente a la bonificación por retiro voluntario equivalente a un mes de remuneración imponible por cada año de servicio y fracción superior a seis meses.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo primero transitorio de la Ley Nº 20.209, que modifica el Decreto con Fuerza de Ley Nº 1, de 2005, del Ministerio de Salud, la Ley Nº 19.490, se delegan facultades para fijar y modificar las plantas del personal que indica, y otros beneficios para el personal de los Servicios de Salud, establece:

“Los funcionarios de planta y a contrata que se desempeñen en algunos de los Servicios de Salud señalados en el artículo 16 del Decreto con Fuerza de Ley Nº 1, del Ministerio de Salud, de 2005, en las Subsecretarías del Ministerio de Salud, en el Instituto de Salud Pública de Chile y en la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud, que estén regidos por el Decreto con Fuerza de Ley Nº 29, del Ministerio de Hacienda, de 2004, y por el Decreto Ley Nº 249, de 1973, así como a los funcionarios de los establecimientos de salud de carácter experimental, que al 31 de diciembre de 2006, tengan o cumplan sesenta o más años de edad, si son mujeres, y sesenta y cinco o más años de edad, si son hombres, y que hagan efectiva su renuncia voluntaria desde los 60 días siguientes a la publicación de la presente ley y hasta el 31 de diciembre de 2008, inclusive, tendrán derecho a percibir una bonificación por retiro voluntario equivalente a un mes de remuneración imponible por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados a alguno de los organismos precedentemente señalados, con un máximo de nueve meses. La remuneración que servirá de base para el cálculo de la bonificación será la que resulte del promedio de remuneraciones mensuales imponibles que le haya correspondido al funcionario durante los 12 meses inmediatamente anteriores al retiro, actualizadas según Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas.

“Las funcionarias tendrán derecho a un mes adicional de bonificación por retiro voluntario.

“El monto de esta bonificación se incrementará en un mes para aquellos funcionarios de las plantas de técnicos, administrativos y auxiliares o asimilados a ellas, cuyas remuneraciones imponibles determinadas de conformidad al inciso primero, sean inferiores a \$ 400.000 mensuales. En el caso de los funcionarios de la planta de profesionales o asimilados a ella, dicho incremento se otorgará a aquéllos cuyas remuneraciones imponibles determinadas de conformidad al inciso primero sean inferiores a \$ 613.000.

“Podrán acceder a esta bonificación un máximo de 3.000 beneficiarios, privilegiándose a aquellos de menores rentas y mayor edad. En caso de empate, tendrá preferencia el funcionario con más años de servicio. De persistir el empate tendrá preferencia el funcionario con más años de servicio. De persistir éste, resolverá el Subsecretario de Redes Asistenciales. En el curso del primer año de aplicación podrán acceder al beneficio un máximo de 1.810 funcionarios. Los cupos que no fueran utilizados en el primer período de concesión del beneficio, serán acumulables para el período siguiente.

“Esta bonificación no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal y será compatible con cualquier otro beneficio homologable que se origine en una causal de similar otorgamiento quedando sujeta a las condiciones que se establezcan para dicho otro beneficio.

“Los funcionarios que cesen en sus empleos por aplicación de lo dispuesto en este artículo, no podrán ser nombrados ni contratados asimilados a grado o sobre la base de honorarios en ninguno de los organismos señalados en este artículo, durante los cinco años siguientes al término de su relación laboral, a menos que previamente devuelvan la totalidad del beneficio percibido, expresado en unidades de fomento, más el interés corriente para operaciones reajustables.

“Un reglamento dictado por el Ministerio de Salud, que también será suscrito por el Ministro de Hacienda, determinará los calendarios de postulación y pago, los mecanismos para su otorgamiento y las demás disposiciones necesarias para la implementación de esta bonificación”.

Del precepto transcrito, se desprende que el legislador de la Ley N° 20.209 ha otorgado la

denominada Bonificación por Retiro Voluntario, al personal que labora en los Servicios dependientes del Ministerio de Salud, en el Instituto de Salud Pública de Chile y en la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud, cuya procedencia y monto del beneficio la misma disposición legal se encarga de precisar detalladamente.

En la especie, se consulta si tienen derecho a percibir dicha bonificación los trabajadores de salud primaria municipal que se rigen por la Ley N° 19.378, considerando además lo dispuesto por el artículo 1° de la Ley N° 20.282 en cuya virtud se amplía hasta un máximo de 5.600 los cupos para acceder a la bonificación por retiro voluntario que interesa.

De acuerdo con el claro tenor de las normas invocadas, la bonificación por retiro voluntario establecida por la Ley N° 20.209, solamente pueden percibirla los funcionarios que se desempeñan en los Servicios dependientes del Ministerio de Salud, en el Instituto de Salud Pública de Chile y en la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud, y cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu, según reza la regla de interpretación de la ley contenida en el artículo 19 del Código Civil.

De ello se deriva que el personal de salud primaria municipal regido por la Ley N° 19.378, no forma parte del personal que labora en los Servicios dependientes del Ministerio de Salud, ni el Instituto de Salud Pública de Chile ni en la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud, ni aparece mencionado como servicio cuyo personal pueda acceder al pago del beneficio en cuestión.

En tales circunstancias, para la suscrita, resulta evidente que el personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, no tiene derecho a percibir la bonificación por retiro voluntario que contempla el artículo primero transitorio de la Ley N° 20.209, teniendo presente que este personal tiene derecho a percibir una bonificación de similares características, establecida

por el artículo 1º transitorio de la Ley Nº 19.813 y por las Leyes Nºs. 20.157 y 20.250.

a otro personal distinto del ya señalado por la ley del ramo.

No altera lo anterior, la norma complementaria del beneficio que nos ocupa contenida en el artículo 1º de la Ley Nº 20.282, puesto que ella sólo se refiere la ampliación del cupo máximo de funcionarios para acceder al pago de dicho beneficio y, en ningún caso, a extender su pago

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúpleme informar que el personal de salud primaria municipal no tiene derecho a la bonificación por retiro voluntario establecida por el artículo 1º transitorio de la Ley Nº 20.209.

DERECHOS FUNDAMENTALES. ALCANCE.

3.416/049, 28.08.09.

- 1.- Las facultades que el ordenamiento jurídico le reconoce a todo empleador, incluyendo en éstas aquella que permite al empleador establecer en el Reglamento Interno de Orden las obligaciones y prohibiciones y en general las medidas de control a que están sujetos los trabajadores, encuentran como límite infranqueable, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 5º del Código del Trabajo, el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores.
- 2.- El artículo 32 Nº 51 del Reglamento Interno no resulta ajustado a derecho, desde el momento que infringe el mandato del constituyente del artículo 19 Nº 12 inciso 1º de la Constitución, según el cual se reconoce *la libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio*.
- 3.- El artículo 32 Nº 27 del Reglamento Interno, en aquella parte en que establece que *“todo comunicado debe ser autorizado por el superior directo y debe ajustarse a la política comunicacional de la empresa”*, no se ajusta a derecho, toda vez que la decisión del empleador de transformarse en una suerte de censor de las comunicaciones de sus trabajadores, se encuentra terminantemente prohibido por el constituyente, constituyendo así la libertad de expresión de los trabajadores a quienes se aplica el Reglamento impugnado, un límite infranqueable para las facultades que el ordenamiento jurídico le reconoce al empleador.
- 4.- El artículo 32 Nº 50 del Reglamento Interno, en el que *se prohíbe estrictamente sacar, grabar imágenes, sonidos, archivos y otros del lugar de trabajo, o permitir a terceros efectuar tal registro de información, sean periodistas o simples terceros*, en lo que dice relación con la prohibición de grabar imágenes, sonidos, archivos y otros del lugar de trabajo, deberá aplicarse el principio de la proporcionalidad, lo que supondrá, en cada caso concreto, analizar si la medida del empleador supera cada uno de los sub principios derivados de tal principio, esto es, de adecuación o idoneidad, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto.
En lo que dice relación con la prohibición que les afecta a los trabajadores en orden a *permitir a terceros efectuar tal registro de información, sean periodistas o simples terceros*, la norma no resulta ajustada a derecho, al perseguir una finalidad cercana a lo policial, del todo ajena a las obligaciones que naturalmente emanan para todo trabajador del contrato de trabajo.
- 5.- El artículo 31 Nº 15 del Reglamento Interno, que exige *mantener en estricta reserva, aun después de terminado el contrato de trabajo, los antecedentes relativos a los negocios y a las actividades del empleador, quedando prohibido dar a conocer a terceros cualquier antecedente o información de que tome conocimiento en forma indirecta o directa, provengan estos de la empresa o de sus clientes o proveedores*, no se ajusta a derecho por

cuanto la potestad del empleador para normar reglas de orden a regir en la vida laboral de sus trabajadores en la empresa aparece extralimitada, al pretender obligar a éstos más allá de la vigencia del vínculo contractual laboral, esto es, excediendo del límite temporal posible, tal como, para casos análogos ha resuelto este Servicio en base a la doctrina vigente, contenida, entre otros, en Dictamen N° 5.620/300, de 22.09.1997.

- 6.- El artículo 31 N° 7 del Reglamento Interno, por el cual se ordena *guardar la más completa y estricta lealtad con la empresa, en todos aspectos con la prestación de sus servicios* no se encuentra ajustado a derecho, por cuanto pone en riesgo la vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores, al generar naturalmente un efecto inhibitorio en la conducta del trabajador comprensiva de aquellas necesarias para la vigencia de tales derechos, correspondiendo eliminar dicha cláusula o, en su defecto, reformularla de modo tal que se salven las aprensiones recién indicadas.
- 7.- El artículo 32 N° 15 del Reglamento Interno, por el cual se prohíbe *realizar dentro de la empresa actividades políticas, societarias, distribuir y colocar propaganda política o de cualquier otra especie; formar grupos para realizar estas actividades en los recintos de la empresa* se encuentra ajustado a derecho, tratándose de una medida que, en su descripción normativa parece razonable y proporcionada, sin perjuicio de lo cual se previene que, en modo alguno, podrá el empleador servirse de esta cláusula para, en la práctica, limitar el ejercicio de la libertad sindical, toda vez que este último derecho pretenda desarrollarse, sea fuera de las horas de trabajo o dentro de éstas con autorización del empleador, en consonancia con la norma contenida en el artículo 1.2 del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo. Tampoco podrá en la práctica esta norma reglamentaria afectar desproporcionadamente el ejercicio de la libertad de expresión, sirviendo para la resolución de los eventuales conflictos que se susciten al respecto el juicio de proporcionalidad.
- 8.- El artículo 28 inciso 3° del Reglamento Interno por el cual se dispone que *la empresa podrá cerciorarse en cualquier momento, de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo que ella designe, examine al trabajador enfermo*, antes transcrita, no se ajusta a derecho, por cuanto el empleador ha excedido los límites que le impone la normativa vigente contenida en el artículo 51 del Decreto N° 3, de 1984 que Reglamenta la autorización de licencias médicas por las Compin y las Instituciones de Salud Previsional.
- 9.- El artículo 31 N° 19 del Reglamento Interno, en que se ordena a los trabajadores *no caer en insolvencia financiera, o sufrir protestos de documentos mercantiles, como cheques, letras, pagarés, etc.*, no se ajusta a derecho al exceder con creces los límites que impone la norma contenida en el artículo 2° inciso 7° del Código del Trabajo.
- 10.- En lo que dice relación con la impugnación de la cláusula contenida en el artículo 34 letra c) del Reglamento Interno no corresponde su resolución a este Servicio, por cuanto dicha cláusula se encuentra contenida en el Reglamento de Higiene y Seguridad, correspondiendo su conocimiento entregado a la correspondiente Seremi de Salud.
- 11.- El artículo 31 N° 10, en el que se contempla, dentro de las obligaciones del trabajador, *“mostrar voluntariamente y cuando le sea requerido, el contenido de cualquier bolso y/o paquete, que saque de alguna dependencia o instalación de la Empresa*, no se ajusta a derecho, al oponerse a lo dispuesto en el inciso final del artículo 154 del Código del Trabajo, según el cual: “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”.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 2°, 5°, 153 y 154.
Constitución Política, artículo 19 N° 2.

Concordancias: Ord. N° 2.060/176, de 22.05.2000, Ord. N° 2.856/162, de 30.08.2002 y Ord. N° 2.210/035, de 5.06.2009.

Que, mediante la presentación referida en el ANT. ...) se han impugnado por el Sindicato de Trabajadores de la empresa Supermercado Líder Arica, artículos del Reglamento Interno de la empresa Hipermercado Arica Ltda. A su vez, mediante la respuesta del empleador al traslado conferido de la presentación del Sindicato, ha dado aquél su parecer respecto de ésta.

Que, las cláusulas impugnadas y los fundamentos esgrimidos, son los siguientes:

1. Artículo 32 N° 51 del Reglamento Interno:

Se da cuenta que esta cláusula introducida en mayo de 2007 y notificada a uno de los directores sindicales recién el 1.06.2008, dispone:

“Se prohíbe a los trabajadores dar entrevistas a medios de comunicación sobre pormenores de la Empresa sin la autorización del Gerente”.

Se sostiene la ilegalidad de esta norma, por cuanto condiciona la libertad de expresión de los trabajadores a la necesidad de contar con el acuerdo de la propia empresa, contravirtiendo lo dispuesto en el artículo 19 N° 12 de la Constitución Política que consagra la libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio. Se agrega que, a partir de la norma en comento, los trabajadores no podrían dar a conocer los resultados de las fiscalizaciones solicitadas a lo largo el país ni un director sindical podría dar a conocer una noticia que dijera relación con el sindicato, al tiempo que se advierte que la expresión *“medios de comunicación”* es comprensiva de herramientas como páginas webs, blogs e incluso mails, instrumentos que son constantemente utilizados por uno de los directores sindicales que hace la presentación.

2. Artículo 32 N° 27 del Reglamento Interno:

Se da cuenta que esta norma establece razonablemente la prohibición de *“colocar o difundir cualquier tipo de información que atente contra la ética y buenas costumbres de los trabajadores de la empresa o en contra de ella”*. Sin embargo, acto seguido establece que *“todo comunicado debe ser autorizado por el superior directo y debe ajustarse a la política comunicacional de la empresa”*, lo

cual constituye, se sostiene en la presentación del Sindicato, otra infracción a la garantía constitucional de informar a sus compañeros de trabajo, sin censura previa, sobre aspectos que se estimen de relevancia sindical.

3. Artículo 32 N° 50 del Reglamento Interno dispone:

“Se prohíbe estrictamente sacar, grabar imágenes, sonidos, archivos y otros del lugar de trabajo, o permitir a terceros efectuar tal registro de información, sean periodistas o simples terceros”. Se sostiene que con esta cláusula se pretende mantener en la ignorancia e impunidad cualquier ilegalidad cometida al interior de la empresa, al tiempo que constituye un atentado en contra de la libertad de prensa y la posibilidad de los trabajadores de recurrir a ella para concitar la atención de la opinión pública y de las autoridades ante los atropellos de que sean objetos.

4. Artículo 31 N° 15 del Reglamento Interno, dispone:

“Mantener en estricta reserva, aun después de terminado el contrato de trabajo, los antecedentes relativos a los negocios y a las actividades del empleador, quedando prohibido dar a conocer a terceros cualquier antecedente o información de que tome conocimiento en forma indirecta o directa, provengan estos de la empresa o de sus clientes o proveedores”.

Se funda la ilegalidad de esta disposición tanto porque no establece plazo de duración alguno durante el cual el trabajador esté obligado a guardar silencio, siendo irrazonable mantenerlo permanentemente en el tiempo, así como porque esta obligación es tan amplia que bastaría que se diera a conocer cualquier información relativa a los negocios y actividades de la empresa para que se configurara el referido incumplimiento, ni siquiera a la Inspección del Trabajo ni ante otras autoridades que se mencionan.

5. Artículo 31 N° 7 del Reglamento Interno, dispone:

“Guardar la más completa y estricta lealtad con la empresa, en todos aspectos con la prestación

de sus servicios". Se sostiene que esta norma se podría prestar para todo tipo de arbitrariedades, puesto que podría ocurrir que la empresa despidiera a todo trabajador y director sindical que no solicitara acuerdo previo del Gerente para efectos de denunciar alguna irregularidad a través de cualquier medio de comunicación. Se estima que si lo pretendido es que los trabajadores desarrollen sus labores de buena fe, la norma está de más puesto que tal obligación es parte del contenido ético jurídico de todo contrato de trabajo.

6. Artículo 32 N° 15 del Reglamento Interno, dispone:

"Realizar dentro de la empresa actividades políticas, societarias, distribuir y colocar propaganda política o de cualquier otra especie; formar grupos para realizar estas actividades en los recintos de la empresa".

Al respecto se justifica la impugnación en que si bien la empresa no es un escenario natural para el desarrollo de actividades políticas, la norma merma el derecho a la libertad sindical, al proscribir las actividades societarias y formar grupos para realizar las mismas.

7. Artículo 28 inciso 3° del Reglamento Interno, dispone:

"La empresa podrá cerciorarse en cualquier momento, de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo que ella designe, examine al trabajador enfermo".

Se sostiene que esta norma es ilegal, pues la empresa se arroga la facultad de revisar y eventualmente cuestionar diagnósticos y las licencias médicas, así como el poder de supervigilar, en su propio domicilio, el reposo efectivo de un trabajador, excediendo por completo las facultades que como empleador le asigna la ley y que ésta asigna expresamente a las instituciones de seguridad social. Se añade que bastaría que un trabajador se opusiera a abrir la puerta de su residencia a un facultativo que ella designe para que la empresa pretendiera configurar a su respecto una causal de despido por incumplimiento grave de las obligaciones.

8. Artículo 31 N° 19 del Reglamento Interno dispone:

"No caer en insolvencia financiera, o sufrir protestos de documentos mercantiles, como cheques, letras, pagarés, etc". Se sostiene que esta norma no tiene justificación al alcanzar un ámbito privado.

9. Artículo 34 letra c) del Reglamento Interno:

Se impugna la denominación de "colaboradores" que utiliza esta norma para referirse a todos y cada uno de los dependientes de la empresa, reivindicando para éstos la denominación legal de trabajadores, tal como está establecida en el artículo 3° del Código del Trabajo, rechazando así la utilización de cualquier otro eufemismo que tenga por objeto privarlos de su identidad histórica y sindical.

Por último, los solicitantes exigen una revisión a las restantes cláusulas a objeto de determinar otras posibles ilegalidades contenidas en su normativa.

Que, al respecto, cumpla con manifestar a usted lo siguiente:

El inciso primero, del artículo 5°, del Código del Trabajo, prescribe lo siguiente:

"El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos".

Tal y como se ha señalado por este Servicio, entre otros, en el Ord. N° 2.856/162, de 30.08.2002 (dictamen marco sobre derechos fundamentales) que se acompaña en copia adjunta, el legislador laboral en la norma transcrita "ha materializado el reconocimiento de la plena vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores en la empresa, lo que se ha denominado por la doctrina como "ciudadanía en la empresa"; reconocimiento que está llamado a constituirse en la idea matriz que ha de conformar y determinar, de forma ineludible, la interpretación del conjunto de las normas que regulan las relaciones al interior de la empresa".

“Este posicionamiento de los derechos fundamentales como valores centrales del ordenamiento jurídico-laboral, hunde sus raíces en el reconocimiento de la dignidad que como persona posee todo trabajador”.

“En esta perspectiva, los derechos fundamentales encuentran en los valores superiores de la dignidad humana, la libertad y la igualdad sus parámetros modeladores y conformadores, de forma tal, que los mismos deben necesariamente explicarse, interpretarse y aplicarse a partir de dicho reconocimiento. Los derechos fundamentales constituyen entonces, la expresión jurídica más tangible y manifiesta de la dignidad de la persona humana y de los valores de libertad e igualdad. Siendo su categorización de “fundamentales” una manifestación del contenido axiológico y una postura valorativa concreta respecto de la dignidad inherente a toda persona”.

Las facultades que el ordenamiento jurídico le reconoce a todo empleador para establecer en el Reglamento Interno de Orden a que se encuentra obligado, las obligaciones y prohibiciones y en general las medidas de control a que están sujetos los trabajadores, naturalmente también se encuadran dentro del ámbito de acción del inciso primero del artículo 5º, del Código del Trabajo, ello en tanto son expresiones de las facultades empresariales de control. A mayor abundamiento, así lo reconoce expresamente el inciso final del artículo 154, del referido cuerpo legal.

Si bien la definición de estas medidas de control corresponden a una facultad del empleador, en razón del derecho a organizar la actividad productiva al interior de la empresa, expresión en definitiva del denominado *poder de dirección* del empresario, a la vez constituyen una obligación impuesta por la ley en tanto se cumpla a su respecto con el quórum mínimo de diez trabajadores. De lo anterior, se sigue que dicha obligación tiene el carácter de norma de orden público laboral que apunta a dar protección a los trabajadores. En efecto, con la norma se busca que las referidas obligaciones y medidas de control estén previamente tipificadas, de forma tal que los trabajadores conozcan de antemano el tipo de obligaciones y medidas a que se encuentran obligados en su quehacer normal en la empresa.

En lo referido al método interpretativo que ha de llevarse a cabo para dilucidar la conformidad de las medidas de control empresarial con la plena vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores, la doctrina constitucional y esta Dirección ha señalado reiteradamente que *“Existen pues, ciertos requisitos que se deben seguir al imponer límites a un derecho fundamental y que omnicomprensivamente podemos englobar en la aplicación del denominado “principio de proporcionalidad”, y que sirve de medida de valoración de su justificación constitucional. Se produce así, un examen de admisibilidad –ponderación– de la restricción que se pretende adoptar basado en la valoración del medio empleado –constricción del derecho fundamental– y el fin deseado –ejercicio del propio derecho–”* (Ord. N° 2.856/162, de 30.08.2002).

Dicho principio general se subdivide a su vez en tres subprincipios: *“principio de adecuación”, en cuya virtud el medio empleado debe ser apto o idóneo para la consecución del fin propuesto, resultando inadecuada en consecuencia, la limitación de un derecho fundamental cuando ella no sirva para proteger la garantía constitucional en conflicto [...]; “principio de necesidad”, que exige que la medida limitativa sea la única capaz de obtener el fin perseguido, de forma tal que no exista otra forma de alcanzar dicho objetivo sin restringir el derecho o que fuese menos gravosa; y el “principio de proporcionalidad en sentido estricto”, por el cual se determina si la limitación del derecho fundamental resulta razonable en relación con la importancia del derecho que se trata de proteger con la restricción”.* (Ord. N° 2.856/162, de 30.08.2002).

Por otra parte, dentro de las facultades que el legislador le reconoce a este Servicio se encuentra el control de legalidad de los Reglamentos Internos de Orden, con los límites a que se refiere el artículo 153 del Código del Trabajo, especialmente en lo que dice relación con las prohibiciones y obligaciones que en él se contemplan.

En este sentido entonces, antes de referirnos en detalle a las impugnaciones reglamentarias, se hace presente que, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso final del artículo 153 del Código del Trabajo, el análisis que se hará de las cláusulas del reglamento Interno, supone dar cuenta de

su armonía con las normas pertinentes del ordenamiento jurídico laboral, dejándose expresa referencia que norma alguna de las contenidas en tal reglamento puede tener la virtud de modificar una cláusula convenida, sea en un contrato individual o colectivo de trabajo.

Cabe, ahora, referirse a cada una de las impugnaciones.

1. Respecto de la primera impugnación, esto es, el reproche que se hace a la *cláusula 32 N° 51 del Reglamento Interno*, según la cual *se prohíbe a los trabajadores dar entrevistas a medios de comunicación sobre pormenores de la Empresa sin la autorización del Gerente*, cabe traer a análisis la norma fundamental en la que se funda el cuestionamiento, a saber, el artículo 19 N° 12, inciso 1° de la Constitución, que reza:

“Artículo 19. La Constitución asegura a todas las personas”:

“12°. La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que se cometan en el ejercicio de estas libertades, en conformidad a la ley, la que deberá ser de quórum calificado”.

Que, este derecho fundamental se encuentra asimismo reconocido por diversos tratados internacionales ratificados por el Estado de Chile y actualmente vigentes, entre los cuales cabe citar la Convención Americana de Derechos Humanos o también llamado Pacto de San José de Costa Rica, plenamente vigente en virtud de lo dispuesto en el artículo 5° inciso 2° de la Carta Fundamental y cuyo artículo 13 dispone:

“Artículo 13. Libertad de Pensamiento y de Expresión

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento y de expresión. Este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección.

2. El ejercicio del derecho previsto en el inciso precedente no puede estar sujeto a previa censura sino a responsabilidades ulteriores, las que deben estar expresamente fijadas por la ley y ser necesarias para asegurar:

a) el respeto a los derechos o a la reputación de los demás, o

b) la protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral públicas.

3. No se puede restringir el derecho de expresión por vías o medios indirectos, tales como el abuso de controles oficiales o particulares de papel para periódicos, de frecuencias radioeléctricas, o de enseres y aparatos usados en la difusión de información o por cualesquiera otros medios encaminados a impedir la comunicación y la circulación de ideas y opiniones.

4. Los espectáculos públicos pueden ser sometidos por la ley a censura previa con el exclusivo objeto de regular el acceso a ellos para la protección moral de la infancia y la adolescencia, sin perjuicio de lo establecido en el inciso 2°.

5. Estará prohibida por la ley toda propaganda en favor de la guerra y toda apología del odio nacional, racial o religioso que constituyan incitaciones a la violencia o cualquier otra acción ilegal similar contra cualquier persona o grupo de personas, por ningún motivo, inclusive los de raza, color, religión, idioma u origen nacional”.

Así las cosas, teniendo presente tal normativa, se ha sostenido que *“la libertad de expresión comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de la elección del que la ejercita, conllevando este derecho consigo el derecho a permanecer en silencio cuando se requiere a una persona que exprese una idea o una opinión que no comparte”.* (Medina, Cecilia, “La libertad de expresión”, en Sistema Jurídico y Derechos Humanos, El derecho nacional y las obligaciones internacionales de Chile en materia de Derechos Humanos”, Serie Publicaciones Especiales N° 6, Escuela de Derecho Universidad Diego Portales, Santiago de Chile, 1996, págs.149 y 151).

Que, desde otra perspectiva y dando cuenta de la importancia de este derecho, se ha sostenido que *“es un derecho humano esencial que sirve de herramienta para medir el grado de compromiso democrático de los estados en cuanto a su capacidad de reconocer que no corresponde a las autoridades políticas o religiosas la determinación de la bondad o validez de las ideas u opiniones prevalecientes en una sociedad, sino que es necesario que ellas compitan libremente entre sí”*. (González, Felipe, http://www.udp.cl/derecho/publicaciones/desacato_libertad_expresion.pdf)

En lo que atañe a este derecho, vinculado al ámbito laboral, se ha sostenido por parte del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, que:

“El derecho de expresar opiniones por medio de la prensa o en otra forma es uno de los elementos esenciales de los derechos sindicales”.

(Véase *Recopilación de 1985, párrafo 172*).

Por último, la doctrina dando cuenta de la recepción de los derechos fundamentales en el seno del contrato de trabajo –tal como da cuenta la norma del inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo antes referida–, ha sostenido que parece un contrasentido que el reconocimiento del derecho fundamental a la libertad de expresión por la normativa constitucional pudiera ver reducida su aplicación a la exigencia de que el Estado permita la libre difusión de opiniones, pero consintiera las presiones sobre la libertad de pensamiento e ideas, o la prohibición de manifestarlas, ejercida por un empresario en relación con sus asalariados. (Pérez Luño, A. “Los derechos fundamentales”, citado por Rojas Rivero, Gloria, “La libertad de expresión del trabajador”, Editorial Trotta, Valladolid, 1991, pág. 49).

Que, de los razonamientos anteriores y normas analizadas, aparece con absoluta claridad que el artículo 32 N° 51 del Reglamento Interno no resulta ajustado a derecho, desde el momento que infringe el mandato del constituyente del artículo 19 N° 12 inciso 1° de la Constitución, según el cual se reconoce *la libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio*. En atención

a lo anterior, tal cláusula deberá ser eliminada del texto impugnado.

Que, cualquier temor del empleador, en cuanto a los posibles perjuicios que el ejercicio de tal derecho constitucional pudiera significar para su organización empresarial y específicamente a su derecho de propiedad, se encuentra resguardada por el propio constituyente, al prescribir que dicho ejercicio es *“sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que se cometan en el ejercicio de estas libertades, en conformidad a la ley, la que deberá ser de quórum calificado”*.

2. Respecto de la segunda impugnación, referida al artículo 32 N° 27 del Reglamento Interno, en aquella parte en que establece que *“todo comunicado debe ser autorizado por el superior directo y debe ajustarse a la política comunicacional de la empresa”*, cabe, igualmente, concluir que no se ajusta a derecho en base a los mismos antecedentes tenidos en cuenta para el análisis efectuado en el numeral anterior, toda vez que la decisión del empleador de transformarse en una suerte de censor de las comunicaciones de sus trabajadores, se encuentra terminantemente prohibido por el constituyente, constituyendo así la libertad de expresión de los trabajadores a quienes se aplica el Reglamento impugnado, un límite infranqueable para las facultades que el ordenamiento jurídico le reconoce al empleador. Que el empleador, en su respuesta al traslado dado, no logra con sus afirmaciones, desvirtuar los fundamentos de la impugnación. A partir de lo señalado precedentemente, el empleador deberá eliminar esta cláusula.

3. Respecto de la tercera impugnación, recaída en el artículo 32 N° 50 del Reglamento Interno, por la que *se prohíbe estrictamente sacar, grabar imágenes, sonidos, archivos y otros del lugar de trabajo, o permitir a terceros efectuar tal registro de información, sean periodistas o simples terceros*, cabe señalar lo siguiente.

En lo que dice relación con la prohibición de grabar imágenes, sonidos, archivos y otros del lugar de trabajo, deberá aplicarse el principio de la proporcionalidad, lo que supondrá, en cada caso concreto, analizar si la medida del empleador supera cada uno de los subprincipios derivados del principio de la proporcionalidad ya analizados. Sólo en la

medida que se cumplan estos tres requisitos para el caso concreto, la decisión será ajustada en derecho.

Ahora, en lo que dice relación con la prohibición que les afecta a los trabajadores en orden a *permitir a terceros efectuar tal registro de información, sean periodistas o simples terceros*, la norma no resulta ajustada a derecho, al perseguir una finalidad cercana a lo policial, del todo ajena a las obligaciones que naturalmente emanan para todo trabajador del contrato de trabajo, razón por la cual deberá ser eliminada del Reglamento Interno.

4. En lo que dice relación con la impugnación de la cláusula contenida en el *artículo 31 N° 15 del Reglamento Interno*, antes transcrita, corresponderá, también, acogerla, por cuanto la potestad del empleador para normar reglas de orden a regir en la vida laboral de sus trabajadores en la empresa, aparece extralimitada, al pretender obligar a sus trabajadores más allá de la vigencia del vínculo contractual laboral, esto es, excediendo del límite temporal posible, tal como, para casos análogos ha resuelto este Servicio en base a la doctrina vigente, contenida, entre otros, en *Dictamen N° 5.620/300, de 22.09.1997*. En el caso en comento, extinguido el vínculo laboral, las únicas obligaciones que, sobre la materia tratada en la cláusula impugnada le caben al trabajador, son las impuestas por el ordenamiento jurídico para casos específicos. Sobre este argumento, esencial para resolver la presente impugnación, nada dijo el empleador en su traslado, limitándose a argumentar como si la cláusula fuere de aquellas que rigen durante la vigencia de la relación laboral. En atención a lo señalado, el empleador deberá eliminar esta cláusula.
5. En lo que dice relación con la impugnación de la cláusula contenida en el *artículo 31 N° 7 del Reglamento Interno*, se acogerá por los siguientes fundamentos. De acuerdo a la Real Academia Española (en su primera acepción de la 22ª Edición), la lealtad supone el "cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad y las del honor y hombría de bien". Se asimila, así, lealtad con fidelidad, siendo de mayor uso doctrinal las expresiones "deber de fidelidad". Pues bien, en la lectura clásica del derecho del trabajo, previa al desarrollo

doctrinal que se viene en denominar "ciudadanía en la empresa", se asumía el deber de fidelidad como "*la obligación del trabajador de no ejecutar acto alguno que pueda redundar en perjuicios de los intereses de la empresa, no precisamente en la ejecución del trabajo, pues esto es motivo de otra obligación, sino en cuanto a la posición económica de la empresa*". (De la Cueva, Mario, "*Derecho Mexicano del Trabajo*", Editorial Porrúa S.A., Tomo I, Sexta Edición, México, 1961, pág. 576). Con todo, esta tesis, emparentada con la teoría institucional o comunitaria de la empresa en derecho comparado no tuvo unanimidad. Así, en Francia "*ni la doctrina ni la jurisprudencia han llegado a elaborar de forma acabada un deber de fidelidad*". (Javillier, Jean-Claude, "*Derecho del Trabajo*", Fundación Cultura Universitaria, 1ª Edición, 2007, Montevideo, Uruguay, pág. 506). Así, "*al extender la obligación laboral básica extramuros de lo que impone la prestación laboral y establecer, por lo mismo, una constelación de deberes accesorios de conducta a cargo de los trabajadores, la fidelidad termina por ahogar los derechos de libertad*". (Valdés Dal-Re, Fernando, "*Poderes del empresario y derechos de la persona del trabajador*", en "*Autoridad y Democracia en la Empresa*", Editorial Trotta, España, 2002, pág. 28). "La fidelidad se traduce, pragmáticamente, en la exigencia no de una actitud sino de un comportamiento pasivo; no se piden adhesión y entrega, sino docilidad y conformismo". La inefectividad de los derechos fundamentales puede lograrse, en fin, por las simples vías de hecho de la inaplicación o del no ejercicio de esos derechos". (V. Valdés Dal-Re, Fernando, ob. cit., pág. 28). Teniendo presente, entonces, a partir de lo señalado, que una norma reglamentaria del tenor de la comentada, pone en riesgo la vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores, al generar naturalmente un efecto inhibitorio en la conducta del trabajador comprensiva de aquellas necesarias para la vigencia de tales derechos, corresponde eliminar dicha cláusula o, en su defecto, reformularla de modo tal que se salven las aprensiones recién indicadas.

6. En lo que dice relación con la impugnación de la cláusula contenida en el *artículo 32 N° 15 del Reglamento Interno*, antes transcrita, se rechazará, por cuanto se trata de una medida que, en su descripción normativa parece razonable y proporcionada. No obstante,

se previene que, en modo alguno, podrá el empleador servirse de esta cláusula para, en la práctica, limitar el ejercicio de la libertad sindical, toda vez que este último derecho pretenda desarrollarse, sea fuera de las horas de trabajo o dentro de éstas con autorización del empleador, en consonancia con la norma contenida en el artículo 1.2 del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo. Tampoco podrá en la práctica esta norma reglamentaria, afectar desproporcionadamente el ejercicio de la libertad de expresión –derecho constitucional descrito al responder la impugnación del artículo 32 N° 51 del Reglamento Interno– sirviendo para la resolución de los eventuales conflictos que se susciten al respecto el juicio de proporcionalidad descrito al responder la impugnación del artículo 32 N° 50 del Reglamento Interno.

7. En lo que dice relación con la impugnación de la cláusula contenida en el *artículo 28 inciso 3° del Reglamento Interno*, antes transcrita, se acogerá, por cuanto el empleador ha excedido los límites que le impone la normativa vigente. Así, el artículo 51 del Decreto N° 3, de 1984 que Reglamenta la autorización de licencias médicas por la Compin y las Instituciones de Salud Previsional autoriza al empleador para “*disponer visitas domiciliarias al trabajador enfermo*”; así como a poner en conocimiento de la Compin o Isapre respectiva cualquier irregularidad que se verifique, pero no a cerciorarse de la existencia de la enfermedad ni menos a ordenar el examen médico del trabajador. Que, la norma del artículo 47 del Reglamento N° 969 citada por el empleador no corresponde aplicarla, por encontrarse derogada tácitamente por la norma posterior y especial del artículo 51 del Decreto N° 3 de 1984 antes referido. A partir de lo señalado el empleador deberá eliminar la mencionada cláusula, o reemplazarla por la norma reglamentaria aplicable.
8. En lo que dice relación con la impugnación de la cláusula contenida en el *artículo 31 N° 19 del Reglamento Interno*, antes transcrita, cabrá acogerla, por cuanto, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 2° inciso 7° del Código del Trabajo: “*Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero*

bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno. Exceptúanse solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza”.

El empleador no niega la aplicación específica de la cláusula en comento, de acuerdo a directrices similares a las contenidas en la norma recién transcrita, pero la redacción final de la norma se aleja de su intención.

A partir de lo anterior, la cláusula deberá ser modificada, ajustándola al contenido de la norma legal recién transcrita.

9. En lo que dice relación con la impugnación de la cláusula contenida en el *artículo 34 letra c) del Reglamento Interno* antes transcrita, se rechazará por razones estrictamente formales, por cuanto dicha cláusula se encuentra contenida en el Reglamento de Higiene y Seguridad, siendo su conocimiento entregado a la correspondiente Seremi de Salud.

Que, a las anteriores cláusulas cabrá agregar, a partir de la revisión de oficio que se ha efectuado, lo siguiente:

10. En lo que dice relación con la cláusula contenida en el *artículo 31 N° 10* (que dispone, dentro de las obligaciones del trabajador, “*mostrar voluntariamente y cuando le sea requerido, el contenido de cualquier bolso y/o paquete, que saque de alguna dependencia o instalación de la Empresa*”) ella resulta ilegal al oponerse a lo dispuesto en el inciso final del artículo 154 del Código del Trabajo, según el cual: “*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". Lo anterior debe ser complementado con la doctrina de este Servicio, según la cual, "los sistemas de control o revisión sólo pueden tener un carácter preventivo y no investigador o prepolicial, como sería, por ejemplo si se aplicara frente a determinadas personas o situaciones sospechosas, o ante casos que fueran de elección del empleador a su arbitrio". (Dictamen N° 2.060/176, de 22.05.2000).

Por lo señalado, la cláusula en comento deberá ser eliminada o reemplazada en el Reglamento Interno impugnado, por una cuyo texto sea

compatible con la norma legal y doctrina institucional transcrita.

En consecuencia, en base a las consideraciones de hecho y de derecho efectuadas, el empleador deberá adoptar las medidas conducentes a eliminar o corregir las normas observadas, dentro del plazo de 30 días hábiles contados desde la fecha de notificación del presente oficio, bajo apercibimiento de sanción administrativa, en caso de incumplimiento dentro del plazo referido. Además de ello deberá cumplirse con la formalidad de publicidad establecida en el artículo 156 del Código del Trabajo.

PROTECCION A LA MATERNIDAD. SALAS CUNAS ANEXAS. AUTORIZACION JUNJI.

3.721/050, 15.09.09.

Resulta jurídicamente procedente exigir que las salas cunas anexas a la empresa cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles que establece el inciso 6° del artículo 203 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 203, inciso 6°.
Ley N° 17.301, artículo 33.

Mediante oficio citado en el antecedente Ud. solicita de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente exigir que las salas cunas anexas a la empresa cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, que se establece en el inciso 6° del artículo 203 del Código del Trabajo.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Efectivamente, tal como se indica en la presentación en referencia, el inciso 6° de la norma legal en comento se remite a una de las alternativas de que dispone el empleador para dar cumplimiento a su obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna, esto es, pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años y, en este caso, elegir entre aquellas que cuenten con la autorización de esa Junta Nacional.

Sin embargo, el análisis armónico de las normas laborales contenidas en los artículos 203 y siguientes del Código del Trabajo, ubicadas entre las disposiciones especiales sobre protección a la maternidad, permite sostener, en opinión de esta Dirección, que no existe razón o fundamento para sostener que el legislador haya querido dar un tratamiento especial a las salas cunas anexas a la empresa, excepcionándolas para su funcionamiento de cumplir con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, máxime si se considera que los organismos encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones sobre protección a la maternidad, en particular de las disposiciones sobre salas cunas, son la aludida Junta Nacional y esta Dirección.

En efecto, conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 33 de la Ley N° 17.301, normativa legal que crea la Junta Nacional de Jardines Infantiles, es este Organismo quien en definitiva fija las condiciones que deben reunir las salas cunas para su funcionamiento, sin distinción alguna, encontrándose todas ellas bajo su supervisión y control.

El señalado artículo 33 de la Ley N° 17.301, dispone:

“Toda institución, servicio, empresa o establecimiento, sea fiscal, semifiscal, municipal o de administración autónoma, que ocupe veinte o más trabajadoras de cualquiera edad o estado civil, deberá tener salas cunas, anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan alimentar a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén laborando.

Las entidades a que se refiere el inciso anterior podrán celebrar convenios, entre sí, para la habilitación e instalación de salas cunas de uso común previa aprobación de la Junta Nacional de Jardines Infantiles y de acuerdo con normas que para estos efectos dicte dicho organismo.

Las salas cunas estarán bajo la supervisión y control de la Junta Nacional de Jardines Infantiles y deberán reunir las condiciones que ésta determine”.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente exigir que las salas cunas anexas a la empresa cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles que establece el inciso 6° del artículo 203 del Código del Trabajo.

INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO. PERMISO CAPACITACION LEY N° 20.351. BASE DE CALCULO.

3.722/051, 15.09.09.

Para los efectos de fijar la base de cálculo de la indemnización por años de servicio que pudiere corresponder a un trabajador sujeto al permiso por capacitación establecido en el artículo 1° de la Ley N° 20.351, en el evento que se le pusiere término a su relación laboral, se deberán descartar las mensualidades en que el trabajador ha hecho uso del citado permiso, procediendo considerar sólo los meses inmediatamente anteriores a aquel o aquellos en que percibió las prestaciones de dicha ley, correspondiendo, por ende, aplicar el procedimiento de cálculo establecido en los incisos 1° y 2° del artículo 172 del Código del Trabajo, según se trate de remuneración fija o variable, respectivamente.

Fuentes: Ley N° 20.351, Arts. 1° y 2°.
C. del T., Art. 172, incisos 1° y 2°.
Civil, Art. 1545.

Mediante Ordinario del antecedente..., se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la base de cálculo de la indemnización por años de servicio u otras que pudieren corresponder a un trabajador sujeto al permiso por capacitación establecido en el artículo 1° de la Ley N° 20.351, en el evento que se le pusiere término a su relación laboral.

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

La referida Ley, de Protección al Empleo y Fomento a la Capacitación Laboral, publicada en el Diario Oficial del día 30 de mayo de 2009, en su artículo 1° dispone:

“Los trabajadores afiliados al Seguro Obligatorio de Cesantía de la Ley N° 19.728 que registren sus seis últimas cotizaciones continuas con contrato a plazo indefinido con el mismo empleador, podrán pactar un permiso para capacitación sin goce de remuneraciones. El permiso deberá constar por escrito en el formulario que para estos efectos confeccionará el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, el que deberá contener, a lo menos, la individualización de las partes e indicar las áreas en que el trabajador será capacitado. El permiso deberá firmarse por ambas partes en dos ejemplares ante cualquiera de los ministros de fe establecidos en los incisos primero y segundo del artículo 177 del Código del Trabajo, debiendo quedar un ejemplar en poder de cada contratante. El ejercicio de este permiso será mensual y podrá ser renovado sucesiva o alternadamente por un máximo de 5 meses.

Durante el tiempo que el trabajador esté haciendo uso del permiso para capacitación no podrá prestar servicios remunerados como trabajador dependiente. Cualquier estipulación en contrario se tendrá por no escrita.

No podrán suscribir este pacto los trabajadores que se encuentren gozando de fuero laboral”.

A su vez, la primera parte del artículo 2° de la misma ley, establece:

“Durante todos los meses que dure el permiso, el trabajador percibirá una prestación con cargo al Seguro Obligatorio de Cesantía, equivalente al 50% del promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos seis meses en que se registren cotizaciones anteriores al inicio del permiso pactado”.

De las disposiciones legales precedentemente transcritas es posible inferir que el permiso que la primera de ellas contempla, a pactarse entre empleador y trabajador para capacitación, sin goce de remuneraciones, puede realizarse con aquellos dependientes afiliados al Seguro Obligatorio de Cesantía de la Ley N° 19.728 que registren sus seis últimas cotizaciones continuas con contrato a plazo indefinido con el mismo empleador.

Asimismo, puede colegirse que este permiso presenta las siguientes características:

- a) Debe constar por escrito en el formulario que para estos efectos deberá confeccionar el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y contener, como datos mínimos, la individualización de las partes e indicar las áreas en que el trabajador será capacitado.
- b) Debe ser firmado por ambas partes en dos ejemplares ante cualquiera de los ministros de fe establecidos en los incisos primero y segundo del artículo 177 del Código del Trabajo, debiendo quedar un ejemplar en poder de cada contratante.
- c) El ejercicio de este permiso será mensual y puede ser renovado sucesiva o alternadamente por un máximo de 5 meses.
- d) El trabajador que esté haciendo uso de él se encuentra impedido de prestar servicios remunerados como trabajador dependiente, por todo el tiempo que dure aquél.
- e) Durante los meses que persista el permiso en comento, el trabajador percibirá una prestación con cargo al Seguro Obligatorio de cesantía, que es equivalente al 50% del promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos seis meses en que se registren cotizaciones anteriores al inicio del permiso pactado.

Puede inferirse de las mismas, a la vez, que el pacto de que se trata no puede ser suscrito por aquellos trabajadores que se encuentren gozando de fuero laboral.

En otros términos, los requisitos que debe reunir el trabajador para celebrar el pacto en análisis son que éste no goce de fuero laboral, que tenga contrato indefinido y posea, como mínimo, las seis últimas cotizaciones continuas al seguro de cesantía, con el mismo empleador.

Ahora bien, en forma previa a resolver la consulta planteada, es necesario destacar y tener presente cual ha sido el principal objetivo perseguido por el legislador con la dictación de esta ley y ello puede determinarse a través de la historia fidedigna de la misma, donde consta que desde el mensaje presidencial hasta su discusión en la salas respectivas, ha sido destacado como contenido

fundamental del proyecto la protección al empleo y el fomento a la capacitación laboral.

En efecto, el Mensaje Presidencial en la parte que trata del Permiso para Capacitación Laboral (páginas 6 y 7) señala: *“El permiso de capacitación permitirá que los trabajadores mantengan su empleo por el período de tiempo durante el cual se capacitan. Este permiso combina dos instrumentos: acceso al seguro de cesantía y capacitación y se trata de un sistema transitorio, con vigencia de 12 meses.*

Se facultará por ley al trabajador y al empleador para que pacten un permiso para capacitación por hasta 5 meses sucesivos o alternados. El pacto en que se acuerda el permiso debe ser voluntario y suscrito ante ministro de fe, que podrá ser el director sindical, el Inspector del Trabajo o el Notario.

Durante el permiso el trabajador no prestará servicios y no percibirá su remuneración regular. En su reemplazo percibirá prestaciones monetarias con cargo a los fondos de la cuenta individual y del fondo solidario del seguro de cesantía”.

Posteriormente, en la Discusión en Sala, Cámara de Diputados, Legislatura 357, Sesión 29, de 13 de mayo de 2009, Primer Trámite Constitucional, la H. Diputada señora Carolina Goic, informante de las Comisiones Unidas de Hacienda y de Trabajo y Seguridad Social, en su intervención refiriéndose al permiso (página 31) señala: *“El segundo instrumento, que concentró la discusión en la Comisión ayer, es un permiso para capacitación laboral. Combina el uso del Seguro de Cesantía con la capacitación laboral de acuerdo con un pacto que se establece voluntariamente entre el empresario que contrata y el trabajador. Se da un permiso de hasta cinco meses para que el trabajador asista a capacitación sin prestar servicios a la empresa, recibiendo como prestación monetaria el equivalente al 50 por ciento de su remuneración, a la mitad del promedio de la remuneración de los últimos seis meses, con tope máximo de 190 mil pesos brutos. Se financia con un aporte del empleador y del Seguro de Cesantía.*

En esa misma Sesión, el H. Diputado don Gastón Von Mühlenbrock, en una parte de su intervención, expone: *“Esta iniciativa, dada esta crisis internacional, que tiene efectos fuertes en los índices*

de desempleo, obliga a tomar medidas efectivas para enfrentar de manera directa y oportuna la coyuntura económica. Para ello, mediante el proyecto se opta por cuatro instrumentos básicos: permiso para capacitación laboral con acceso extraordinario al seguro de cesantía; incentivos para la retención y capacitación de trabajadores; potenciamiento del instrumento de precontrato de capacitación para la selección de personal y la intervención del Estado al Fondo de Cesantía Solidario para los trabajadores contratados a plazo fijo, por obra o faena.

Respecto del primer objetivo: permiso para capacitación laboral, a través del proyecto se crea un sistema con una vigencia de doce meses que combina los instrumentos de capacitación vigentes con el sistema de seguro de cesantía. Mediante éste se faculta al empleador para que pacte con sus trabajadores, ante ministro de fe que puede ser un director sindical, un inspector del Trabajo o un notario, un permiso de capacitación, por hasta cinco meses sucesivos o alternados, durante el cual el trabajador no prestará servicios ni percibirá su remuneración regular, recibiendo, en su reemplazo, prestaciones con cargo a los fondos de la cuenta individual y del Fondo de Cesantía Solidario, del seguro de cesantía”.

Lo anteriormente señalado permite concluir, en definitiva, que la intención del legislador ha sido la de proteger el empleo, de manera que el trabajador durante el período que haga uso del permiso para capacitación, no se encuentre obligado a prestar servicios y reciba, en reemplazo de su remuneración, prestaciones con cargo a los fondos aludidos.

Es necesario tener presente, a la vez, que el pacto que se celebra para hacer uso del permiso, es un convenio que debe constar por escrito y ser firmado ante un ministro de fe, de manera que adquiere las características de un contrato, que como tal, de acuerdo a lo previsto en el artículo 1545 del Código Civil, es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales. Todo ello, obviamente mientras se mantengan las condiciones fijadas por el legislador para su procedencia, sin dejar de tener en consideración su carácter de transitorio.

Ahora bien, si pese a lo expuesto, eventualmente el dependiente fuera despedido, ya sea durante el período de permiso o inmediatamente después de terminado aquél, por alguna de las causales establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo, para efectos de establecer la base de cálculo de la indemnización a que tendría derecho, hay que tener en consideración, en primer término, que durante la etapa del permiso el trabajador no está percibiendo su remuneración, sino una *prestación*, que como ya se ha señalado en párrafos que anteceden, es con cargo al Seguro Obligatorio de Cesantía y que equivale al 50% del promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos seis meses en que se registren cotizaciones anteriores al inicio del permiso pactado.

Asimismo, es necesario tener presente, a la vez, que la intención del legislador en la ley en comento, nunca ha sido la de mermar los derechos del trabajador, lo que sucedería en el evento de considerar para el pago de la indemnización legal por años de servicio prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo, el monto de la o las prestaciones que el dependiente haya percibido durante el tiempo que haga uso de este permiso y no la última remuneración mensual percibida o el promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario, dependiendo del tipo de remuneración a la cual se encontrara afecto, según lo dispone el artículo 172 del mismo cuerpo legal.

Sostener lo contrario, significaría causar un grave perjuicio al trabajador puesto que evidentemente el cálculo del beneficio se haría sobre la base de un monto sustantivamente inferior al que

le correspondería percibir por aplicación de las normas que rigen la materia, situación que no se aviene ni con la letra ni con el espíritu de la Ley N° 20.351, que nos ocupa.

Lo expuesto precedentemente, en opinión de la suscrita, permite sostener, por lo tanto, que en el caso de que se trata, para los efectos de fijar la base de cálculo del beneficio en consulta, se deberán descartar las mensualidades en que el trabajador ha hecho uso del permiso para capacitación, procediendo considerar sólo los meses inmediatamente anteriores a aquel o aquellos en que el trabajador percibió las prestaciones de la Ley N° 20.351, correspondiendo, de esta manera, aplicar la forma de cálculo establecida en los incisos 1° y 2° del artículo 172 del Código del Trabajo, según se trate de remuneración fija o variable, respectivamente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que para los efectos de fijar la base de cálculo de la indemnización por años de servicio que pudiere corresponder a un trabajador sujeto al permiso por capacitación establecido en el artículo 1° de la Ley N° 20.351, en el evento que se le pusiere término a su relación laboral, se deberán descartar las mensualidades en que el trabajador ha hecho uso del citado permiso, procediendo considerar sólo los meses inmediatamente anteriores a aquel o aquellos en que percibió las prestaciones de dicha ley, correspondiendo, por ende, aplicar el procedimiento de cálculo establecido en los incisos 1° y 2° del artículo 172 del Código del Trabajo, según se trate de remuneración fija o variable, respectivamente.

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD. REGISTRO DE CARGO Y FUNCIONES.**3.723/052, 15.09.09.**

El registro que consigne los cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales, a que se refiere el N° 6 del artículo 154 del Código del Trabajo, que se encontrarán obligadas a llevar aquellas empresas que tengan doscientos o más trabajadores, deberá formar parte del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que exista en ellas.

Fuentes: C. del T., Art. 154 N° 6.
Ley N° 20.348, Art. 1° N° 2.

Mediante presentación del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a fijar el sentido y alcance de la modificación introducida al número 6 del artículo 154 del Código del Trabajo, por la Ley N° 20.348.

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

El citado número 6 del artículo 154 del Código del Trabajo, modificado por el número 2, letra a) del artículo 1° de la Ley N° 20.348, que Resguarda el Derecho a la Igualdad en las Remuneraciones, publicada en el Diario Oficial del 19.06.2009, dispone:

“El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

6.- la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales”.

Por su parte, el artículo transitorio de la referida ley, establece:

“Lo dispuesto en la letra a. del número 2 del artículo 1°, comenzará a regir seis meses después de su publicación en el Diario Oficial”.

Conforme a la última de las disposiciones legales citadas, la modificación introducida por la Ley N° 20.348 al número 6 del artículo 154 del Código del Trabajo, comenzará a regir seis meses después de su publicación en el Diario Oficial, esto es, el día 19 de diciembre de 2009.

Ahora bien, se ha solicitado se precise si el registro de que se trata debería formar parte del reglamento interno existente en la empresa o, por el contrario, bastaría con incluir en éste una referencia a la existencia del registro que consigna los cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas, el que se encontraría a disposición de los trabajadores en cada establecimiento de la empresa.

Lo anterior, según manifiesta el recurrente, por cuanto el manual o registro de cargos puede sufrir modificaciones en forma regular, ya sea eliminando cargos obsoletos, agregando características nuevas a cargos ya existentes o creando nuevos cargos y funciones, de suerte que se haría engorroso tener este registro incorporado al reglamento interno mismo, por las solemnidades que hay que cumplir para efectuar las modificaciones a dicho instrumento.

Para los efectos solicitados, se hace necesario recurrir a la primera regla de interpretación de la ley, prevista en el inciso 1º del artículo 19 del Código Civil, que dispone que cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu.

Haciendo aplicación de esta norma, y considerando que la modificación de que se trata, se hizo precisamente en el artículo que detalla la normativa que como mínimo debe contemplar cada reglamento interno, no cabe sino concluir que éste, en aquellas empresas que cuenten con doscientos trabajadores o más, deberá contener, entre sus disposiciones, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales.

Confirma la conclusión anterior, la historia fidedigna del establecimiento de la Ley Nº 20.348. Así, en el Segundo Informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, de fecha 8 de mayo, 2009, cuenta en Sesión 16, Legislatura 357, consta que el señor Jefe del Departamento de Reformas Legales del SERNAM explicó *“que esta norma persigue generar un instrumento que proporcione un parámetro más o menos objetivo que permita evaluar las características de los distintos cargos y funciones que se cumplen al interior de la empresa. La existencia de tal registro, que consigne esta descripción general, permitirá esclarecer las definiciones de cada puesto de trabajo y resolver, ya sea al interior de la misma empresa o en sede judicial mediante el procedimiento de tutela, las dudas o controversias que surjan en esta materia, en base a una calificación previa, fundada y documentada respecto a las especificaciones y características de cada empleo.*

La señora Ministra del Servicio Nacional de la Mujer manifestó que *“lo importante es generar en nuestro país un cambio en la cultura laboral, la cual, históricamente, ha tendido a discriminar a la mujer. Enfatizó que ese es el sentido de este proyecto de ley, entendiéndolo que en estas materias es importante establecer gradualidades a fin de que las medidas pertinentes puedan ser adoptadas mediante procedimientos que paulatinamente produzcan el cambio esperado.”* A continuación agregó que era

importante, “no negar la posibilidad de instaurar una norma de este tipo, que incorpora al reglamento interno de la empresa un registro de los cargos que se desempeñan en ella. La no discriminación remuneracional en razón de género también amerita una regulación reglamentaria, tal como acontece con muchas otras materias.”

El Honorable Senador señor Letelier señaló *“que el tema de fondo de esta discusión es que no haya discriminación en las remuneraciones en razón de género. Ello no significa, añadió, que no pueda haber distinciones remuneracionales en función de las habilidades o capacidades personales de quien ejerce un cargo, lo cual es perfectamente posible y válido. Conforme a lo anterior, es necesario contar con un instrumento que permita fijar parámetros objetivos que impidan la discriminación arbitraria en esta materia. Agregó que, si bien es cierto que en el mundo actual la realidad empresarial cambia constantemente, no es menos cierto que las variaciones que experimentan las empresas nunca son tan extremas como para alterar sustancialmente las funciones que en ellas se cumplen, las que, por lo general, se mantienen invariables en lo fundamental.”*

Por su parte, el Honorable Senador señor Muñoz Aburto *“en cuanto a esta nueva exigencia relativa al registro que se incorporaría al reglamento interno de la empresa, manifestó su preocupación por cuanto la realidad demuestra que muchas de las normas contenidas en estos reglamentos internos son verdaderamente letra muerta, ya que no se cumplen en lo absoluto y esta vez no hay seguridad alguna de que no acontezca exactamente lo mismo, con lo cual las mujeres podrían continuar siendo discriminadas remuneracionalmente, a pesar de la nueva normativa legal.”*

En general la historia de esta ley contiene una variada discusión sobre la conveniencia o inconveniencia de contemplar la obligatoriedad de este registro, pero mayoritariamente fue concebida en el sentido de que éste formara parte del reglamento interno de la empresa.

En todo caso, este Servicio no ve impedimento legal alguno para que las nuevas disposiciones que, conforme a las modificaciones introducidas al Código del Trabajo por la Ley Nº 20.348,

debe contener el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, se inserten en éste a través de un documento modificador de dicho instrumento, cumpliendo las medidas de publicidad correspondientes y haciendo entrega de copia del mismo a los trabajadores, como también al delegado del personal y demás entidades a que se refiere el inciso 1º del artículo 156 del mismo cuerpo legal, si correspondiere, no siendo necesario en tal caso, elaborar un nuevo reglamento interno.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que el registro que consigne los cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales, a que se refiere el N° 6 del artículo 154 del Código del Trabajo, que se encontrarán obligadas a llevar aquellas empresas que tengan doscientos o más trabajadores, deberá formar parte del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que exista en ellas.

SEMANA CORRIDA. PROCEDENCIA.

3.724/053, 15.09.09.

Los trabajadores afectos a una remuneración mixta conformada por un sueldo base mensual y remuneraciones variables compuesta por comisiones o bonos de productividad que se devengan diariamente una vez alcanzada una determinada meta o un porcentaje de ésta o un mínimo de producción, tienen derecho al beneficio de semana corrida en los términos señalados en el presente informe.

Fuente: Código del Trabajo, artículo 45.

Concordancia: Dictamen N° 3.262/066, de 5.08.08.

Por necesidades del Servicio se ha estimado necesario precisar si los trabajadores afectos a una remuneración mixta conformada por un sueldo base mensual y remuneraciones variables compuesta por comisiones o bonos de productividad que se devengan una vez alcanzada una determinada meta y los valores que por tal conceptos perciben los trabajadores se van incrementando una vez que esta se cumple, tienen derecho al beneficio de semana corrida.

Sobre el particular, cabe informar a Ud. lo siguiente:

El texto actual del citado artículo 45, es el siguiente:

“El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana. Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o trato, pero, en este caso, el promedio se calculará solo en relación a la parte variable de sus remuneraciones”.

“No se considerarán para los efectos indicados en el inciso anterior las remuneraciones que tengan carácter accesorio o extraordinario, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras”.

“Para los efectos de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 32, el sueldo diario de los trabajadores a que se refiere este artículo, incluirá lo pagado por este título en los días domingo y festivos”.

comprendidos en el período en que se liquiden las horas extraordinaria, cuya base de cálculo en ningún caso podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Toda estipulación en contrario se tendrá por no escrita.

“Lo dispuesto en los incisos precedentes se aplicará, en cuanto corresponda, a los días de descanso que tienen los trabajadores exceptuados del descanso a que se refiere el artículo 35”.

De las disposiciones legales precedentemente transcritas se colige que los trabajadores remunerados exclusivamente por día, tienen derecho a percibir por los días domingo y festivos o por los días de descanso compensatorio, según el caso, una remuneración equivalente al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago.

Se infiere, igualmente, que el legislador, a través de la reforma introducida por la Ley N° 20.281, ha modificado el ámbito de aplicación de dicha norma, considerando ahora a trabajadores afectos a un sistema remuneracional mixto integrado por sueldo mensual y remuneraciones variables, precisando que en este caso el cálculo de los respectivos días de descanso deberá efectuarse considerando únicamente el promedio de lo percibido por concepto de remuneraciones variables en el correspondiente período de pago.

Precisado lo anterior, cabe señalar que mediante Dictamen N° 3.262/066, de 5.08.08, este Servicio estableció las características o requisitos que debe reunir un determinado estipendio para los efectos de ser incluido en la base de cálculo de la semana corrida, señalando al efecto que el mismo debe revestir primeramente el carácter de remuneración en los términos del artículo 41 del Código del Trabajo, debe devengarse diariamente y ser principal y ordinaria.

Así, en el punto 2.- del aludido pronunciamiento jurídico, referido a remuneraciones variables, se sostiene que reviste tal carácter, todo estipendio que, de acuerdo al contrato de trabajo y respondiendo al concepto de remuneración, implique la posibilidad de que el resultado mensual total sea desigual de un mes a otro, agregando que lo que caracteriza a una remuneración variable es

que su pago queda subordinado al acaecimiento de determinados supuestos condicionantes que pueden ocurrir o no, o cuya magnitud es imprevisible, lo que en definitiva implica que el monto mensual total no sea constante entre un mes y otro.

Ahora bien, de conformidad a lo establecido en el mismo dictamen, la remuneración variable, aparte de que debe ser devengada diariamente, debe ser principal y ordinaria.

Por lo que concierne al primer requisito, el mencionado pronunciamiento expresa que una remuneración se devenga diariamente si el trabajador la incorpora a su patrimonio día a día, esto es, aquella que el trabajador tiene derecho a impetrar por cada día trabajado.

Conforme al mismo dictamen, ello implica a que no deberán considerarse para establecer la base de cálculo del beneficio en comento, aquellas remuneraciones que, aun cuando revisten la condición de variables, no se devengan diariamente en los términos antes expresados, como ocurriría, si ésta se determina mensualmente sobre la base de los montos generados por el rendimiento colectivo de todos los trabajadores, como sucedería por ejemplo, en el caso de una remuneración pactada mensualmente en base a un porcentaje o comisión calculada sobre la totalidad de los ingresos brutos de una empresa o establecimiento de ésta.

En lo que se refiere al segundo requisito señalado, esto es, que la remuneración variable sea principal y ordinaria, el referido dictamen precisa que revisten tal carácter aquellas que subsisten por sí mismas, independientemente de otra remuneración, excluyendo, por ende, de la base de cálculo que nos ocupa, aquellas de naturaleza accesorias, las que de acuerdo a la jurisprudencia reiterada y uniforme de este Servicio son aquellas incapaces de subsistir por sí mismas, que van unidas a la remuneración principal, que dependen de ella y que son anexas y secundarias. Se establece asimismo, que no procede considerar para tales efectos, las remuneraciones de carácter extraordinario, según el concepto fijado por esta Repartición, esto es, aquellas excepcionales o infrecuentes.

Precisado lo anterior, corresponde resolver sobre la procedencia de considerar en la base de cálculo de la semana corrida, aquellas comisiones que se generan una vez cumplida una determinada meta, o un porcentaje de ésta, cuyos montos varían o se van incrementando de acuerdo a parámetros o tablas predeterminadas.

Así, a vía de ejemplo, puede citarse el caso de un trabajador que percibe comisión por la colocación de créditos, la cual está supeditada, tanto al número de operaciones realizadas, como al valor de éstas, de suerte tal que si no se cumplen ambas exigencias no genera comisión alguna, comenzando a devengarlas sólo una vez cumplidas tales condiciones, cuyos valores están fijados en porcentajes que se van incrementando según el mayor número de operaciones realizadas y el mayor valor de las respectivas colocaciones.

En el mismo orden de ideas, cabe consignar el caso de un trabajador que percibe comisión por ventas cuando cumple un determinado porcentaje de una meta preestablecida, el que una vez superado genera comisiones por un monto superior, según vaya superando cada tramo prefijado.

Una situación similar se presenta respecto de trabajadores que han pactado un incentivo que se devenga a partir de un mínimo de producción, como es el caso de aquellos que perciben la suma de \$ 31,00 por cada m³ adicional de madera por sobre 4.000 m³.

Analizados los casos anteriores a la luz de la normativa prevista en el artículo 45 del Código del Trabajo y de la jurisprudencia administrativa vigente, preciso es concluir que si bien en todos ellos se contempla una remuneración variable, de naturaleza principal u ordinaria, lo cual permitiría sostener que tales dependientes están afectos al beneficio de semana corrida, la circunstancia de que tales remuneraciones estén condicionadas al cumplimiento de una meta determinada, a un porcentaje de ésta o un mínimo de producción, hace necesario determinar si se cumple el primer requisito que hace exigible tal beneficio, cual es, el que sean devengadas diariamente.

Al respecto, debe tenerse presente que la semana corrida es un beneficio que se calcula semana a

semana, en base al promedio de lo devengado en dicho período por concepto de remuneraciones variables, de suerte tal que si en una o más semanas los trabajadores a que se refieren los ejemplos propuestos no alcanzaren a cumplir la meta prefijada, un porcentaje de ésta o una producción mínima, no generarán comisiones u otras remuneraciones variables que pudieren servir de base para el cálculo del beneficio, no teniendo derecho, por tanto, a impetrar el pago de los días domingo, festivos y/o descansos compensatorios, según corresponda, que incidieren en dichos períodos semanales.

Distinta es la situación que se produce una vez cumplida la meta, un porcentaje de ésta o un mínimo de producción que les da derecho a percibir comisiones u otros estipendios variables, puesto que a partir de dicho cumplimiento generarán tales emolumentos, los cuales se irán incorporando a su patrimonio en función del trabajo diario realizado.

Ello permite sostener que cumplidas las exigencias establecidas para empezar a generar los estipendios variables de que se trata, los montos percibidos por tal concepto deberán ser considerados para determinar la base de cálculo de la semana corrida de los respectivos trabajadores, atendido que tales emolumentos cumplen todos los requisitos necesarios para integrar dicha base, esto es, tienen el carácter de remuneraciones variables que se devengan diariamente y son principales y ordinarias.

No altera la conclusión anterior, el hecho de que en ciertos casos, se establezca un período mensual para alcanzar la meta fijada, por cuanto ello sólo constituye un acuerdo en relación al lapso máximo en que ésta debe ser enterada para acceder al pago de las remuneraciones variables convenidas, circunstancia que no altera la naturaleza diaria de aquellas que se devenguen una vez cumplida la meta prefijada.

En otros términos, la fijación de un período mensual para el cumplimiento de la meta que hace nacer el derecho a percibir remuneraciones variables, no permite sostener fundadamente que las devengadas tras dicho cumplimiento constituyan estipendios de carácter mensual puesto que, como ya se expresara, tales remuneraciones

se generan en función del trabajo diario de los respectivos dependientes, quienes las van incorporando a su patrimonio, día a día.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, consideraciones formuladas y jurisprudencia administrativa invocada, cúpleme informar a Ud. que los trabajadores afectos a una

remuneración mixta conformada por un sueldo base mensual y remuneraciones variables compuesta por comisiones o bonos de productividad que se devengan diariamente una vez alcanzada una determinada meta o un porcentaje de ésta o un mínimo de producción, tienen derecho al beneficio de semana corrida en los términos señalados en el presente informe.

CIRCULARES Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- CIRCULARES

78, 12.08.09.

Departamento de Inspección

Reitera instrucciones respecto de Actas de Constitución de deuda Previsional.

Ante la inobservancia por parte de algunas Unidades Operativas de las instrucciones contenidas en la Circular N° 88 de 5.07.2001, del Departamento de Inspección, referidas a las Actas de Constitución de Deuda Previsional (Actas de Fiscalización), se ha considerado necesario reiterar *que sólo una vez que estén ejecutoriadas las multas cursadas por las respectivas infracciones previsionales, se deben remitir estas **Actas de Fiscalización** a las instituciones previsionales pertinentes*. Lo anterior, siempre y cuando no se acredite el pago de las cotizaciones previsionales antes de remitir los antecedentes a tales instituciones.

Mientras tanto, el expediente permanecerá en poder del fiscalizador actuante, el que será responsable de entregarlo una vez que verifique la ejecutoriedad de las multas.

Cada jefatura será responsable –desde los distintos niveles– de disponer las medidas conducentes a lograr el cumplimiento de tales instrucciones como obligaciones funcionarias, de manera que deberán controlar y corregir en forma inmediata los errores que se detecten, poniendo en conocimiento de los respectivos funcionarios las inobservancias pertinentes y adoptando las medidas administrativas que procedan.

La presente Circular deberá ser comunicada a todos los funcionarios de su dependencia, en especial a los fiscalizadores que cumplen funciones de fiscalización de terreno y Conciliación.

Saluda atentamente a Uds.,

CHRISTIAN MELIS VALENCIA

ABOGADO

JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

81, 1.09.09.**Departamento de Inspección**

Instruye sobre actividades que previamente se deberán realizar con ocasión de la celebración de las Fiestas Patrias.

En atención a diversas consultas relacionadas con el feriado que les asiste a los trabajadores del comercio con ocasión del 18 de septiembre y el procedimiento a utilizar ante eventuales denuncias respecto de la apertura de establecimientos comerciales, fecha en la cual, según lo establecido por Ley, los trabajadores que en ellos laboran deben gozar del descanso efectivo, se instruye lo que sigue:

1. FERIADO OBLIGATORIO E IRRENUNCIABLE PARA TRABAJADORES DEL COMERCIO

La Ley N° 20.215, junto con modificar el artículo 24, del Código del Trabajo, modificó el artículo 2º, de la Ley N° 19.973, reemplazando la expresión “los trabajadores que laboran en centros comerciales o mall”, por “los dependientes del comercio”.

De esta manera, el feriado irrenunciable del día 18 de septiembre próximo es aplicable respecto de todos los trabajadores del comercio, salvo las excepciones que señala la Ley.

Se exceptúan del feriado obligatorio e irrenunciable de los días señalados: “...aquellos (trabajadores) que se desempeñen en clubes, restaurantes, establecimientos de entretenimiento, tales como, cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabarets, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados. Tampoco será aplicable a los dependientes de expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de las farmacias que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria”¹.

2. HORARIO DE INICIO DEL DESCANSO

En relación con la duración del descanso durante el día 18 de septiembre, cabe tener presente que el artículo 36 del Código del Trabajo, dispone:

“El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en los dos artículos anteriores empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo”.

Por su parte, el inciso tercero del artículo 38 del mismo Código prescribe:

“Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores”.

¹ Al respecto, ver Ord. N° 3.773/084, de 14.09.07.

Ahora bien, al respecto el Dictamen N° 3.773/084, de 14.09.07, de esta Dirección establece: "Del análisis conjunto de las citadas disposiciones legales se infiere que las horas de inicio y término del descanso que se indican en el artículo 36 precitado resultan aplicables tanto respecto de trabajadores afectos al régimen normal establecido en el artículo 35 del Código del Trabajo, como para aquellos exceptuados del descanso en domingo y festivos en conformidad al artículo 38 del mismo cuerpo legal, de manera tal que en ambos casos el descanso semanal debe iniciarse a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo o del descanso compensatorio, en su caso, y terminar a las 6 horas del día siguiente de éstos, sin perjuicio de las alteraciones horarias que podrían producirse en caso de existir turnos rotativos de trabajo. Al respecto debe señalarse que la doctrina uniforme y reiterada de esta Dirección ha sostenido que esta norma de excepción, se traduce en que sólo los trabajadores sujetos a turnos rotativos de trabajo podrían prestar servicios en el lapso que media entre las 21 y las 24 horas del día anterior al descanso o entre las 0:00 y las 06:00 horas del día que sigue a éste cuando el respectivo turno incida en dichos períodos".

Agregando, "Al tenor de lo expuesto, no cabe sino concluir que la duración del descanso correspondiente a los días 1º de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año se rige por la disposición prevista en el artículo 36 del Código del Trabajo, circunstancia ésta que implica que el mismo debe comenzar a más tardar a las 21 horas del día anterior a aquellos y terminar a las 06 horas del día siguiente, salvo que los respectivos dependientes estén afectos a turnos rotativos de trabajo caso en el cual éstos podrían prestar servicios en el lapso que media entre las 21 y las 24 horas del día anterior a los aludidos descansos o entre las 0:00 y las 06:00 horas del día siguiente a éstos, cuando el respectivo turno incida en dichos períodos".

En atención de lo anterior, el descanso deberá comenzar a las 21 horas del día 17 de septiembre, cuya duración será hasta las 06:00 horas del 19.09.09.

Ahora bien, respecto de aquellas empresas que con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.215, se encontraban otorgando el día 19 de septiembre de cada año como feriado colectivo, se deberá estar a lo dispuesto en Dictamen N° 3.773/084, de 14.09.07, en su numeral 5, que establece:

"Finalmente resulta útil referirse a la situación del día 19 de septiembre respecto de aquellos trabajadores que en virtud de acuerdos expresos, contenidos en instrumentos individuales o colectivos de trabajo, o tácitos, tengan garantizado el descanso en dicho día.

En el evento de existir un acuerdo expreso de las partes en orden a no laborar en ese día, preciso es convenir que el empleador no podría en forma unilateral, esto es, sin el acuerdo de los trabajadores involucrados, alterar dicho acuerdo y obligarlos a prestar servicios, puesto que lo contrario importaría un incumplimiento de una norma contractual que al tenor de lo establecido por el artículo 1545 del Código Civil constituye una ley para los contratantes que como tal no puede ser invalidada sino por consentimiento mutuo o por causas legales.

En el segundo caso, debemos precisar que conforme a la doctrina reiterada y uniforme de este Servicio, estaremos en presencia de un acuerdo tácito en tal sentido cuando en forma reiterada en el tiempo y con la aquiescencia de ambas partes se hubiere concedido libre el día 19 de septiembre, de suerte tal, que de darse esta circunstancia, los respectivos trabajadores se encontrarán liberados de la obligación de laborar en ese día, no pudiendo el empleador, al igual que en el caso anterior, alterar, suprimir o modificar tal acuerdo. Debe precisarse que el aludido beneficio sólo alcanzará a los trabajadores a quienes éste se haya incorporado como cláusula tácita de sus respectivos contratos individuales, situación que deberá establecerse en cada caso particular".

3. PROCEDIMIENTO DE FISCALIZACION

Se actuará sólo sobre la base de denuncias, las que se verificarán ex post, es decir, con posterioridad a la ocurrencia del hecho. Con todo, las Direcciones Regionales del Trabajo –DRT– deberán arbitrar las medidas para la recepción de las denuncias, sea habilitando un teléfono y/o una casilla electrónica.

Respecto de la tipificación de infracciones que eventualmente se detecten, y a las sanciones, se estará a lo dispuesto en el artículo 2º N° 3 de la Ley N° 20.215, la que establece:

“Las infracciones a lo dispuesto en este artículo serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de 5 Unidades Tributarias Mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. Si el empleador tuviere contratado 50 o más trabajadores la multa aplicable ascenderá a 10 Unidades Tributarias Mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. Y cuando tuviere contratados 200 o más trabajadores la multa será de 20 Unidades Tributarias Mensuales por cada trabajador afectado por la infracción.”

4. DIFUSION DE LA NORMA

Las Direcciones Regionales deberán generar espacios de difusión de la norma orientado estos a los centros comerciales, grandes tiendas, Mall's, etc., con el propósito de que los trabajadores y empresas del sector tomen conocimiento de los derechos y obligaciones que les asisten, respectivamente. Para tales efectos se adjunta a la presente, formulario mediante el cual se deberá notificar, con la debida anticipación, a las empresas que agrupa el sector en cuanto a las obligaciones y prohibiciones que deben enfrentar con ocasión de la celebración de las Fiestas Patrias, los días 18 y 19 de septiembre.

Saluda atentamente a Uds.

CHRISTIAN MELIS VALENCIA

ABOGADO

JEFE DIVISIÓN DE INSPECCIÓN

GOBIERNO DE CHILE
DIRECCIÓN DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

“Acta de Notificación Marco Normativo que Regula al Sector Comercio” 18 de septiembre de 2009

En Santiago a, ____ de septiembre de 2009, el fiscalizador que suscribe procedió a constituirse en la empresa _____, RUT: _____, representada legalmente por _____, _____ ambos con domicilio para estos efectos en _____, comuna de _____, con el propósito de que el empleador ya señalado tome cabal conocimiento del marco normativo que regula a los trabajadores dependientes del comercio en los períodos de Fiestas Patrias, Navidad y otras festividades, conforme se establece en la Ley N° 20.215 de 14.09.2007. En este acto el Sr. _____, RUT: _____, quien cumple funciones de _____, declara *estar* _____ *no estar* _____ en conocimiento de las normas laborales que regulan al sector, no obstante y/o para ello, el suscrito procede a notificar por escrito y verbalmente de las obligaciones que le asisten con ocasión de la celebración de las Fiestas Patrias, a saber:

1. Sobre el feriado obligatorio e irrenunciable para trabajadores del comercio, de acuerdo al artículo 2° de la Ley N° 19.973, modificado por el artículo 2° de la Ley N° 20.215, establece que:

“Los días 1 de mayo, 18 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, serán feriados obligatorios e irrenunciables para todos los dependientes del comercio...”

2. En relación con la duración del descanso durante el día 18 de septiembre, cabe tener presente que el artículo 36 del Código del Trabajo, dispone:

“El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en los dos artículos anteriores empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo”.

3. Respecto de aquellas empresas que con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 20.215, se encontraban otorgando el día 19 de septiembre de cada año como feriado colectivo, se deberá estar a lo dispuesto en Dictamen N° 3.773/084, de 14.09.07, en su numeral 5, establece:

“Finalmente resulta útil referirse a la situación del día 19 de septiembre respecto de aquellos trabajadores que en virtud de acuerdos expresos, contenidos en instrumentos individuales o colectivos de trabajo, o tácitos, tengan garantizado el descanso en dicho día.

En el evento de existir un acuerdo expreso de las partes en orden a no laborar en ese día, preciso es convenir que el empleador no podría en forma unilateral, esto es, sin el acuerdo de los trabajadores involucrados, alterar dicho acuerdo y obligarlos a prestar servicios, puesto que lo contrario importaría un incumplimiento de una norma contractual que al tenor de lo establecido por el artículo 1545 del Código Civil constituye una ley para los contratantes que como tal no puede ser invalidada sino por consentimiento mutuo o por causas legales.

- 4.** Respecto de la tipificación de infracciones que eventualmente se detecten, y a las sanciones, se estará a lo dispuesto en el artículo 2º N° 3 de la Ley N° 20.215, la que establece:

“Las infracciones a lo dispuesto en este artículo serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de 5 Unidades Tributarias Mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. Si el empleador tuviere contratado 50 o más trabajadores la multa aplicable ascenderá a 10 Unidades Tributarias Mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. Y cuando tuviere contratados 200 o más trabajadores la multa será de 20 Unidades Tributarias Mensuales por cada trabajador afectado por la infracción”. Lo anterior, sin perjuicio de la facultad legal de duplicar o triplicar la(s) multa(s) impuesta(s).

Para constancia lee y recibe copia de la presente.

Firma_____ Se excusa de firmar_____

Nombre: _____ Nombre Fiscalizador: _____

RUT: _____ RUT: _____

Firma

Firma

83, 3.09.09.**Departamento de Inspección
Unidad de Atención de Usuarios**

No existe obligación legal de emitir el certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales contemplado en el artículo 183-C del Código del Trabajo, ni el del artículo 43 del D.F.L. N° 2, de 1967, Trabajo y Previsión Social, cuando el solicitante sea una EST.

Para que se adopten las medidas que correspondan, me permito señalar a Uds. que, hecha la consulta al Departamento Jurídico del Servicio, en relación con la obligatoriedad que le asistiría a las Inspecciones del Trabajo de emitir los certificados que dan cuenta los artículos 43 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y 183-C del Código del Trabajo, dicho Departamento ha señalado que:

1. No corresponde exigir la certificación a que se refiere el Art. 43 inciso 2° del D.F.L. N° 2, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1967, a las Empresas de Servicios Transitorios (EST), que pongan a disposición trabajadores en empresas contratistas de obras públicas, por carecer de la calidad de contratistas.
2. El derecho de información de la empresa principal se puede exigir por ésta únicamente respecto de quienes se desempeñen en calidad de contratista o subcontratista, sin alcanzar a quienes tienen la calidad de EST.
3. La circunstancia que el contrato entre usuaria y una EST establezca la obligación de acreditar cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales por parte de esta última, no genera la obligación de las Inspecciones del Trabajo de practicar las certificaciones que pudieren demandar tal acuerdo entre particulares.

En consecuencia, a futuro, las Inspecciones del Trabajo omitirán la entrega de las certificaciones aludidas basando tal negativa en que:

- a) Las EST no ostentan la calidad de contratistas, ya se trate de obras públicas, fiscales o municipales o de aquellas encargadas por empresas en que el Estado tenga aportes de capital.
- b) El titular del derecho de información, que da cuenta el artículo 183-C del Código del Trabajo, es la empresa principal, respecto de sus contratistas y subcontratistas o del contratista respecto de sus subcontratistas, situación que no alcanza a las EST.

Saluda atentamente a Ud.

CHRISTIAN MELIS VALENCIA

ABOGADO

JEFE DIVISIÓN

DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

86, 8.09.09.**División de Relaciones Laborales**

Renuncias a los cargos de dirigentes de organizaciones sindicales y de asociaciones de funcionarios regidas por la Ley Nº 19.296.

Con el objeto de evitar situaciones que pudieren derivar en cuestionamiento a la labor del Servicio ante la recepción y registro de renuncias a los cargos de dirigentes de organizaciones sindicales y de asociaciones de funcionarios regidas por la Ley Nº 19.296, fundamentalmente teniendo en consideración que es altamente probable que el Servicio Electoral, a partir del 13 de septiembre próximo, solicite certificaciones que den cuenta de las referidas renuncias en aquellos casos en que éstos decidieren ser candidatos a algún cargo parlamentario, se ha estimado pertinente impartir las instrucciones que a continuación se indican, relativas a formalidades mínimas que deben ser cumplidas por los interesados, correspondiendo a los Jefes de Oficinas por exigir su acreditación.

Toda renuncia al cargo de dirigentes debe ser entregada personalmente por el propio interesado, de modo que no cabe admitir la recepción de aquella que sea depositada por una persona distinta, a menos que en tal renuncia constara fehacientemente que fue debidamente autorizada ante Notario Público, en cuyo caso la verificación de la identidad es responsabilidad de dicho ministro de fe.

Si se insistiere en el depósito de una renuncia que no cumpla con las condiciones expuestas, se devolverá por oficio, a más tardar al día siguiente, consignándose en su texto las razones por las que se procede de dicho modo, agregando que la única manera de subsanarlo y, que, en consecuencia se registre, es que se dé cumplimiento a los requisitos establecidos en la presente instrucción.

Tratándose de dirigentes que han perdido tal calidad como consecuencia del término de la relación laboral, procederá el registro, sirviendo de antecedente al efecto, el correspondiente finiquito ratificado ante ministro de fe.

Solicito a Ud., arbitrar las medidas conducentes a poner en conocimiento, a la brevedad, de las instrucciones contenidas en la presente Circular, siendo responsabilidad de las jefaturas el que se dé cumplimiento a las mismas.

Saluda atentamente a Ud.,

JOAQUÍN CABRERA SEGURA

ABOGADO

JEFE DIVISIÓN DE

RELACIONES LABORALES

87 (extracto), 14.09.09.

Dirección del Trabajo

Remite Oficio N° 448097/2009, de la Contraloría General de la República que imparte instrucciones con motivo de las elecciones de Presidente de la República, Senadores y Diputados.

2.- RESOLUCION

1.005 (exenta), 28.08.09.

Departamento Administrativo

Establece cobro por reproducción de documentos que indica y fija valor. Fija valores por costos directos de reproducción para efectos de las solicitudes de acceso a la información, conforme con lo señalado en el artículo 18 de la Ley N° 20.285.

Vistos:

1. Las facultades que me otorga el artículo 5° letra f, del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social;
2. La Resolución N° 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República;
3. Lo dispuesto en el artículo 83 de la Ley N° 18.768 del año 1988;
- 4.- Lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley N° 20.285;
5. El artículo 20 del Decreto Supremo N° 13, de 2009, de la Secretaría General de la Presidencia;
6. El ORD. (GABMIN) N° 00877, de fecha 8 de julio de 2009, del Ministro Secretario de la Presidencia;
7. El Pase N° 227, de 30 de julio de 2009, de la jefa Oficina de Contraloría;
8. El Pase N° 140 de fecha 20 de agosto de 2009, del Jefe del Departamento de Gestión y Desarrollo.

Considerando:

1. Que, con la entrada en vigencia de la Ley N° 20.285, el día 20 abril de 2009, ha surgido la obligación de entregar la documentación que sea requerida por los particulares que cumplen con los requisitos para ello, conforme a dicho cuerpo normativo;
2. Que, conforme lo establecido en el artículo 83, de la Ley N° 18.768, los Servicios dependientes de la Administración Central y Descentralizada del Estado, se encuentran facultados para cobrar el

valor de los costos de los documentos o copias de éstos que se proporcionen a los particulares y cuya dación gratuita no esté dispuesta por la ley;

Resuelvo:

Establécese, que la Dirección del Trabajo cobrará los siguientes valores que se indican:

- A. Impresión o fotocopias de documentos: \$ 100 (cien pesos) por cada hoja;
- B. Entrega de información mediante formato electrónico CDR/DVDR: \$ 1.000 (mil pesos) por unidad;

Los valores que se recauden por este concepto constituirán ingresos propios de este Servicio, en conformidad con las instrucciones presupuestarias vigentes y se imputarán al subtítulo 08 ítem 99.

Anótese y publíquese.

PATRICIA SILVA MELÉNDEZ

ABOGADO

DIRECTORA DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Circulares

2.551 (extracto), 5.08.09.

Bono extraordinario de la Ley N° 20.360. Imparte instrucciones a las instituciones públicas que operan directamente con el fondo único de prestaciones familiares y subsidios de cesantía, respecto del pago de dicho bono.

2.552 (extracto), 5.08.09.

Bono extraordinario de la Ley N° 20.360. Imparte instrucciones a las instituciones públicas que no operan con el fondo único de prestaciones familiares y subsidios de cesantía, respecto del pago de dicho bono.

2.553, 7.08.09.

Cobranza de cotizaciones previsionales de la Ley N° 17.322, modificada por la Ley N° 20.255. Imparte instrucciones a los organismos administradores de la Ley N° 16.744 y a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

En ejercicio de sus atribuciones, esta Superintendencia ha estimado pertinente impartir instrucciones a los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 y a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (C.C.A.F.) sobre el artículo 22 d) de la Ley N° 17.322, agregado por la Ley N° 20.255.

1. ANTECEDENTES

La Ley N° 20.255, sobre Reforma Previsional, incorporó el siguiente artículo 22 d) a la Ley N° 17.322:

“Artículo 22d). En caso que las cotizaciones no se enteren ni declaren en el plazo establecido en el inciso primero del artículo 22 de esta ley, el empleador tendrá hasta el último día hábil del mes subsiguiente del vencimiento de aquél, para acreditar ante la institución de previsión o de seguridad social respectiva la extinción de su obligación de enterar las cotizaciones de seguridad social de sus trabajadores, debido al término o suspensión de la relación laboral que mantenían. A su vez, las instituciones de previsión o de seguridad social deberán agotar las gestiones que tengan por objeto aclarar la existencia de cotizaciones de seguridad social impagas y, en su caso, obtener el pago de aquéllas de acuerdo a las normas de carácter general que emita la Superintendencia respectiva. Transcurrido el plazo de acreditación de cese o suspensión de la relación laboral, sin que el empleador haya acreditado dicha circunstancia, se presumirá sólo para los efectos de la presente ley, que las respectivas cotizaciones están declaradas y no pagadas”.

Dicho precepto establece una presunción legal, sólo para efectos de la Ley N° 17.322, que las cotizaciones previsionales se encuentran declaradas y no pagadas, cuando los empleadores no han acreditado la extinción de su obligación de enterarlas, debido al término o suspensión de la relación laboral con sus trabajadores.

Cabe recordar que los Organismos Administradores de la Ley N° 16.744 y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar deben recibir las cotizaciones de los empleadores en forma nominada, es decir, individualizando a los trabajadores por los cuales declaran con o sin pago de cotizaciones. Sin embargo, habida consideración a que el formulario respectivo no contiene un ítem de movimiento del personal, en el cual el empleador pueda dar cuenta de la suspensión o cese de la relación laboral de alguno de ellos, en el punto 3 de la presente Circular se instruye la forma en que los empleadores deberán consignar el movimiento del personal, que les permitirá acreditar ante la respectiva Institución de Previsión, la extinción de su obligación de enterar las cotizaciones, por término o suspensión de la relación laboral.

2. DECLARACION Y NO PAGO DE COTIZACIONES

El empleador que no realice la declaración de las cotizaciones dentro del plazo establecido en el artículo 22 de la Ley N° 17.322, tendrá hasta el último día hábil del mes subsiguiente del vencimiento de aquél, para acreditar ante la respectiva Institución Previsional, la extinción de su obligación de enterar las cotizaciones previsionales de sus trabajadores, debido al término o suspensión de la relación laboral que mantenían. Esto es, si el mes de remuneraciones a considerar es, por ejemplo, agosto de 2009, el plazo del empleador vence el 30 de noviembre de 2009. Ello, debido a que el plazo para pagar las cotizaciones de agosto de 2009 es el 10 o el 13 de septiembre de 2009, según se trate o no de declaración en forma electrónica y el último día hábil del mes subsiguiente del vencimiento de dicho plazo es el 30 de noviembre de 2009.

El empleador que no realice la declaración de las cotizaciones dentro de plazo podrá acreditar el término de la relación laboral con las actas de fiscalización de la Inspección Provincial del Trabajo respectiva, carta de renuncia del trabajador, carta de aviso de término de la relación laboral timbrada ante la Inspección Provincial del Trabajo correspondiente, contrato de trabajo a plazo fijo y, si el trabajador hubiese fallecido, con el certificado de defunción. En caso de suspensión de la relación laboral, el empleador la podrá acreditar con la autorización de permiso sin goce de remuneraciones o de la suspensión de común acuerdo suscrita por el empleador y el trabajador.

Asimismo, el empleador podrá efectuar ante las respectivas Instituciones Previsionales el reconocimiento de la deuda previsional no declarada, dentro del plazo establecido para tales efectos en el artículo 22 d) de la Ley N° 17.322, para lo cual dichas entidades deberán definir e implementar un procedimiento de reconocimiento de la deuda previsional.

La Institución Previsional deberá agotar las gestiones que tengan por objeto aclarar la existencia de cotizaciones previsionales impagas que no hayan sido declaradas y, en su caso, obtener el pago de aquéllas de acuerdo con las normas respectivas. Dentro de este proceso y, en caso que corresponda, a más tardar el último día hábil del mes siguiente a aquel en que debió presentarse la declaración de cotizaciones, la respectiva Institución Previsional enviará al domicilio de los empleadores, carta certificada recordándoles que disponen hasta el último día hábil del mes subsiguiente a aquel en que debieron efectuar la declaración de las cotizaciones, para acreditar el término o la suspensión de la relación laboral con uno o más de sus trabajadores. La respectiva Institución Previsional deberá mantener a disposición de esta Superintendencia, por un período no inferior a cinco años, los antecedentes de respaldo del aviso escrito al empleador, en cualquier medio que permita acreditar fehacientemente su envío.

Si en el período de acreditación, el empleador aclara que se extinguió o se suspendió su obligación, no procede aplicar la sanción y si, en cambio, el empleador debió efectuar la declaración correspondiente, procede aplicar la multa establecida en el artículo 22, letra a) de la Ley N° 17.322.

En el evento que el empleador tenga la obligación de pagar las cotizaciones o se le aplique la presunción de que se trata, para efectos de la aplicación de reajuste e intereses, se entenderá que la deuda previsional se encuentra devengada desde el día de cierre del período en que se debió efectuar la declaración y no pago del mes correspondiente.

3. ACREDITACION DE MOVIMIENTO DE PERSONAL

Para efectos de que el empleador pueda consignar el término o la suspensión de la relación laboral de sus trabajadores, la respectiva Institución Previsional deberá incluir en la planilla de declaración y pago y, en la planilla de declaración y no pago 3 columnas: la primera, para registrar el código correspondiente a la causa del término o de suspensión de la relación laboral; la segunda, para indicar la fecha de inicio del movimiento de personal y la tercera, para consignar la fecha de término.

En la fecha de inicio se deberá indicar el día, mes y año en que se produce el movimiento de personal.

En la fecha de término, cuando corresponda, se deberá informar la fecha de término efectivo, aunque exceda del mes informado.

Los subsidios por incapacidad laboral y permisos sin goce de remuneraciones cuya duración exceda del mes informado, se deberán indicar por una vez, en la planilla correspondiente al mes de inicio del subsidio o del permiso.

Los códigos a utilizar para informar el movimiento de personal son los siguientes.

Código	Causas
1	Término de Contrato
2	Licencia Médica por enfermedad o accidente común
3	Licencia Médica por enfermedad o accidente laboral
4	Licencia Médica por reposo pre y postnatal y por enfermedad grave de niño menor de un año
5	Permiso sin goce de remuneraciones
6	Otros (especificar)

En tanto las planillas no se hayan modificado, el empleador deberá consignar el término o la suspensión de la relación laboral en un anexo que registre el nombre del trabajador afecto a algún tipo de movimiento de personal, el código correspondiente a la causa del movimiento y las fechas de inicio y de término del mismo. Este anexo debe ser presentado conjuntamente con la planilla de declaración y pago de cotizaciones.

Saluda atentamente a Ud.,

ALVARO ELIZALDE SOTO
SUPERINTENDENTE

2.555 (extracto), 19.08.09.

Bono extraordinario de la Ley N° 20.360. Complementa y modifica instrucciones impartidas por la Circular N° 2.552 a las instituciones públicas que no operan con el fondo único de prestaciones familiares y subsidios de cesantía.

2.556, 28.08.09.

Cajas de Compensación de Asignación Familiar. Atención de reclamaciones de afiliados relativas al régimen de prestaciones adicionales.

Dado que conforme a lo establecido en su Ley Orgánica, esta Superintendencia constituye una instancia de apelación ante la ausencia o disconformidad con las resoluciones que las Cajas hubieren emitido previamente frente a las consultas o reclamos efectuados por sus afiliados, se ha estimado necesario instruir a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar para que, en una primera instancia, sean ellas quienes atiendan las reclamaciones que efectúen sus trabajadores y pensionados afiliados ante esta Superintendencia, relativa al Régimen de Prestaciones Adicionales.

En los casos que la prestación adicional sea otorgada por la Caja a través de convenios celebrados con terceros que presten los servicios en forma preferente a sus afiliados, aun en el caso que la prestación sólo consista en obtener un precio menor, la Caja como parte contratante del respectivo convenio deberá asumir un rol activo ante la entidad que preste el servicio a fin de que se solucionen los reclamos de los afiliados.

Cuando se trate de la procedencia del pago de algún contratado por la Caja en forma colectiva para sus afiliados, ésta deberá realizar las gestiones pertinentes con la respectiva compañía de seguros para el pago del beneficio y, en caso que a pesar de sus gestiones, la aseguradora estime que no procede el pago del siniestro y el afiliado no esté de acuerdo con ello, la Caja deberá enviar el reclamo del afiliado con sus antecedentes a la Superintendencia de Valores y Seguros, por ser ella el Organismo competente para resolver sobre la materia, dentro del plazo estipulado para este efecto en las respectivas pólizas de seguro.

En consideración a la necesidad de estandarizar el procedimiento, contenido y calidad de la información que las Cajas deben entregar a sus afiliados para resolver estos reclamos, se instruye aplicar el mismo procedimiento en los puntos 1, 2, 3 y 4, de la Circular N° 2.523, de 31 de marzo de 2009, de esta Superintendencia.

VIGENCIA

La aplicación de la presente Circular entrará en vigencia a contar del 1° de septiembre de 2009, razón por la cual se solicita a las Cajas adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a estas instrucciones, dando la mayor difusión a éstas, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

En cuanto a la fecha de entrega del primer envío de información estadística, exigido en el punto 4, de la citada Circular N° 2.523, atendida la fecha de vigencia de las presentes instrucciones, se

instruye a las Cajas remitir la información correspondiente al mes de septiembre de 2009, el 15 de octubre de 2009 y en lo sucesivo continuar trimestralmente.

Saluda atentamente a Ud.,

ALVARO ELIZALDE SOTO
SUPERINTENDENTE

2.557, 28.08.09.

Atención de reclamaciones de subsidios por incapacidad laboral de origen común y laboral. Imparte instrucciones a las entidades pagadoras.

Se ha observado un incremento sostenido en el número de reclamos que recibe esta Superintendencia relacionados con la procedencia y el cálculo de los subsidios por incapacidad laboral provenientes de cotizantes del Fondo Nacional de Salud y de trabajadores cotizantes al seguro de la Ley N° 16.744, que no han sido conocidos ni resueltos previamente por la entidad pagadora del beneficio reclamado.

Dado que conforme a lo establecido en su Ley Orgánica, esta Superintendencia constituye una instancia de apelación ante la disconformidad con las resoluciones que las entidades pagadoras de subsidios por incapacidad laboral hubieren emitido a cotizantes del Fondo Nacional de Salud y de la Ley N° 16.744, se ha estimado necesario instruir a dichas entidades para que, en una primera instancia, sean ellas quienes atiendan directamente las reclamaciones que efectúen sus trabajadores afiliados ante esta Superintendencia, relativas a la procedencia y al cálculo de los subsidios por incapacidad laboral.

Para estos efectos y en consideración a la necesidad de estandarizar el procedimiento, contenido y calidad de la información que las entidades pagadoras de subsidios deben entregar a sus usuarios, se establecen las siguientes instrucciones:

1. RECEPCION Y ENVIO DE LAS RECLAMACIONES

Esta Superintendencia sólo acogerá a trámite las presentaciones en que conste que el recurrente reclamó previamente a la entidad pertinente, para lo cual éste deberá adjuntar el reclamo específico que formuló y la respuesta que ella le dio.

Las presentaciones que esta Superintendencia recepcione, que no vengan acompañadas de los indicados documentos, especialmente de la respuesta dada por la entidad pagadora de subsidios al reclamo interpuesto ante ella, por la misma materia, serán derivadas a la respectiva entidad mediante un oficio conductor, con copia al afiliado, a fin de que dicha entidad sea quien resuelva y remita una respuesta en forma directa al recurrente. Si en la presentación aparecen involucradas más de una entidad, la presentación se derivará a las respectivas entidades.

Esta Superintendencia remitirá a la o las entidades(es) la presentación original efectuada por el afectado con la documentación de respaldo que haya adjuntado.

2. RESPUESTAS A LAS PRESENTACIONES DE LOS USUARIOS

Las respuestas a las consultas o reclamos de los afiliados deben hacerse de manera formal, esto es, por escrito, contemplado respecto de cada licencia reclamada, a lo menos, la información contenida en el formulario adjunto a la presente Circular.

El oficio o la carta de respuesta deberá enviarse por correo certificado o privado directamente al domicilio del afectado señalado en su presentación, y sin copia a esta Superintendencia, a menos que así sea solicitado expresamente en el oficio conductor enviado por este Organismo.

La respuesta deberá abordar cada uno de los asuntos consultados o reclamados, con las correspondientes explicaciones.

La información que se registre en el aludido formulario debe estar respaldada por las fotocopias de los documentos tenidos a la vista para determinar la procedencia y el cálculo del subsidio (licencia médica, archivo histórico de licencias, liquidaciones de sueldos, certificados de cotizaciones, contrato de trabajo cuando corresponda y finiquitos del mismo, si procede, certificado de afiliación y de pago de subsidios anteriores y otros que se estimen pertinentes), los que deberán quedar en poder de la entidad.

En los casos en que esté en duda la existencia del vínculo laboral, deberá adjuntarse al formato un informe de la investigación practicada para determinar su existencia o no (visitas inspectivas, declaraciones de testigos, verificación de huellas laborales y otros).

Cuando la remuneración imponible considerada en el cálculo del subsidio sea inferior a la registrada en las liquidaciones de sueldos o en los certificados de cotizaciones, se deberá informar al interesado cuáles son los haberes imponibles que se consignan en dichas liquidaciones o certificados y que se excluyeron, entregando la razón o motivo por la que no se consideraron en el cálculo. A modo de ejemplo:

Mes	Detalle/Motivo	Monto
Mes 1	Premio por antigüedad/Remuneración ocasional, se paga cuando el trabajador cumple 5, 10, 15... años en la empresa.	en \$

Tratándose de trabajadores dependientes, la información deberá considerar los tres meses que sirven de base para el cálculo del subsidio, y en el caso de los trabajadores independientes, la información deberá considerar los seis meses que sirven de base para el cálculo del subsidio.

Cuando el reclamo involucre más de una licencia con solución de continuidad entre ellas, deberá informarse del cálculo del subsidio respecto de cada licencia con el detalle señalado, especificando los diagnósticos correspondientes.

3. PLAZO PARA RESPONDER LAS RECLAMACIONES

Las entidades pagadoras de subsidios deberán dar respuesta a las reclamaciones derivadas por esta Superintendencia dentro del plazo de 20 días hábiles, contados desde el segundo día hábil siguiente a la fecha del oficio conductor, entendiéndose que son inhábiles los días sábado, domingo y festivos.

En el caso de tratarse de entidades que no pertenezcan a la Región Metropolitana, el plazo para dar respuesta a las reclamaciones derivadas por esta Superintendencia será de 25 días hábiles.

Lo anterior es sin perjuicio de que las entidades tomen contacto directamente con los recurrentes, y les informen respecto del estado de su presentación, especialmente en aquellos casos en que el reclamo no pueda ser resuelto en los plazos estipulados, por ser necesario requerir nuevos antecedentes. En estos casos, el mencionado plazo será de 40 días hábiles, transcurrido el cual, la entidad deberá resolver con los antecedentes de que disponga.

Dar respuesta a los reclamantes dentro de los plazos establecidos en esta Circular es responsabilidad de la entidad pagadora del subsidio, por lo que su incumplimiento podría dar lugar a la aplicación por parte de esta Superintendencia de las sanciones que procedan.

4. ENTREGA DE INFORMES PERIODICOS A ESTA SUPERINTENDENCIA

Las entidades pagadoras de subsidio deberán remitir trimestralmente a esta Superintendencia la información estadística sobre los casos que tramitan provenientes de este Organismo Fiscalizador, la que, a lo menos, deberá contener para cada mes lo siguiente: número de casos recibidos, número de casos resueltos y número de casos pendientes, separados estos últimos en los que están pendientes de resolución y los que están pendientes de informe del empleador u otro tercero. El plazo de entrega corresponderá al día 15 del mes siguiente al trimestre de que se trate, esto es, 15 de abril, 15 de julio, 15 de octubre y 15 de enero del año siguiente. Lo anterior, sin perjuicio de mantener información disponible sobre tales reclamaciones y los procedimientos establecidos para atenderlas adecuadamente, en el caso de ser requerida en el marco de las fiscalizaciones que periódicamente realiza esta Superintendencia.

5. VIGENCIA

La aplicación de la presente Circular entrará en vigencia a contar del 1 de septiembre de 2009, razón por la cual la fecha de entrega del primer envío de información estadística, correspondiente al mes de septiembre de 2009, será el 15 de octubre de 2009.

Se solicita a las entidades pagadoras de subsidios adoptar las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a estas instrucciones, dando la mayor difusión a éstas, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

Saluda atentamente a Ud.,

ALVARO ELIZALDE SOTO

SUPERINTENDENTE

FORMULARIO DE CALCULO DE LOS SUBSIDIOS POR INCAPACIDAD LABORAL

Original Reliquidado

A. ANTECEDENTES DEL TRABAJADOR

Nombre del Trabajador
 Tipo de Trabajador... (dependiente o independiente)
 N° de licencia
 Primera licencia sí no.....
 Diagnóstico (el consignado en la respectiva licencia)
 Fecha de inicio de licencia.....
 N° de días de licencia

B. REMUNERACIONES BASE DE CALCULO DEL SUBSIDIO (inciso primero artículo 8° D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social para trabajadores dependientes y artículo 152 del D.F.L. N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, para trabajadores independientes)

	Remuneración Imponible \$	Descuentos Previsionales \$	Impuesto \$	Remuneración Neta \$	Subsidio \$	Total
Mes 1						
Mes 2						
Mes 3						
Mes 4*						
Mes 5*						
Mes 6*						

*Trabajadores independientes.

En la columna de los meses que constituyen la base de cálculo se debe identificar el mes y el año.

C. DETERMINACION DEL MONTO DEL SUBSIDIO DIARIO Y MONTO A PAGAR

Monto diario subsidio..... \$

En caso de subsidios maternales se debe completar información de hoja 2

Número de días de subsidio \$

Monto diario por el número de días de subsidio \$

Menos: Cotización para el seguro de cesantía..... \$

Monto del subsidio a pagar por la licencia reclamada..... \$

Remuneración imponible mes anterior al inicio de la licencia..... \$

Base de cotización diaria \$

Cotizaciones pagadas por período de subsidio

Salud (% o UF pactada) \$

Pensiones (%) \$

Desahucio o Indemnizaciones..... \$

D. REMUNERACIONES NO CONSIDERADAS EN LA BASE DE CALCULO DE LA LETRA B. ANTERIOR

Mes	Detalle/Motivo	Monto \$

(sólo para cálculo de subsidios maternales)

E. CALCULO DE TOPE AL SUBSIDIO DIARIO (inciso segundo del artículo 8° D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social)

	Remuneración Imponible \$	Descuentos Previsionales \$	Impuesto \$	Remuneración Neta \$	Subsidio \$	Total
Mes 8						
Mes 9						
Mes 10						

Monto tope al subsidio diario \$

IPC mes 2
IPC mes 9

Monto tope al subsidio diario actualizado \$

Monto tope al subsidio diario actualizado e incrementado en 10%..... \$

Monto diario del subsidio a considerar para pago de licencia Maternal \$

Número de días de subsidio \$

Monto diario por el número de días de subsidio..... \$

Cotización para el seguro de cesantía..... \$

Monto del subsidio a pagar por la licencia reclamada..... \$

Remuneración imponible mes anterior al inicio de la licencia..... \$

Base de cotización diaria \$

Cotizaciones pagadas por período de subsidio

Salud (% o UF pactada) \$

Pensiones (%) \$

F. REMUNERACIONES NO CONSIDERADAS EN LA BASE DE CALCULO DE LA LETRA E. ANTERIOR

Mes	Detalle/Motivo	Monto \$

2.558 (extracto), 28.08.09.

Sistema de valorización y control de inversiones: Imparte instrucciones relativas a la forma y contenido de la información sobre inversiones que deben remitir las mutualidades de empleadores de la Ley N° 16.744.

2.559 (extracto), 28.08.09.

Régimen de prestaciones de crédito social de las C.C.A.F. Modifica Circular N° 2.052, de 2003, autorizando nuevas fuentes de financiamiento.

2.560 (extracto), 31.08.09.

Bono extraordinario de la Ley N° 20.360. Remite nóminas de pago de dicho bono que complementan las enviadas por Circular N° 2.551.

2.561 (extracto), 31.08.09.

Bono extraordinario de la Ley N° 20.360. Remite nóminas de pago de dicho bono que complementan las enviadas por Circular N° 2.552.

2.562 (extracto), 8.09.09.

Subsidio al empleo establecido en la Ley N° 20.338. Modifica Circular N° 2.536.

