



Ministra del Trabajo, Javiera Blanco:  
**“La Dirección del Trabajo deberá asumir nuevos e importantes desafíos”**

N° 283

2014

# Boletín Oficial

Dirección del Trabajo

Velando por el cumplimiento  
de la legislación laboral

## ENTREVISTA

- Ministra del Trabajo, Javiera Blanco:  
“La Dirección del Trabajo deberá asumir nuevos e importantes desafíos”

## TEMAS

- “Chile somos todos y debemos construirlo y soñarlo entre todos”
- La DT debe promover la libertad sindical
- Director del Trabajo asistió a 103ª Conferencia Internacional del Trabajo
- Doctrina establecida por la Corte Suprema en materia laboral a través de los recursos de unificación de jurisprudencia acogidos entre enero 2011 a junio 2014

## NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

- Selección de  
NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS
- DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO
- RESOLUCIONES, ORDEN DE SERVICIO  
Y CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO
- Selección de Circulares y Dictámenes  
SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL
- Selección de Dictámenes  
CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
- Selección de Dictámenes  
SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

**Ministra del Trabajo, Javiera Blanco:**

## “La Dirección del Trabajo deberá asumir nuevos e importantes desafíos”

*La máxima autoridad laboral del país releva en esta entrevista las tareas que asumirá el servicio fiscalizador, algunas de las cuales ya deben empezar a ser cumplidas porque están ligadas a los compromisos programáticos del nuevo gobierno, que paulatinamente entran en vigencia.*

*Para responder a esos retos, la autoridad sostiene que la institución debe rediseñarse para ampliar sus capacidades y mejorar su organización interna.*



La Ministra del Trabajo visitó el pasado 11 de agosto las obras de ampliación de la Clínica Dávila, en Recoleta, donde fue lanzado el Plan Nacional de Fiscalización a la Construcción que ejecuta todos los años la Dirección del Trabajo.





Los principales desafíos de la ministra Javiera Blanco son lograr cambios sustanciales a las actuales leyes laborales, previsionales y de higiene y seguridad.

“El programa de gobierno plantea muy claramente el propósito de fortalecer las instituciones de fiscalización”.

Tiene por delante uno de los desafíos más relevantes del nuevo gobierno. Tal como ella misma lo ha definido, la reforma laboral es el “cuarto pilar estratégico” después del tributario, educacional y constitucional.

Para “emparejar la cancha” en cuanto a las oportunidades de progreso para todos los chilenos, la ministra del Trabajo y Previsión Social, Javiera Blanco, se ha empleado a fondo en los primeros meses de gestión. Ya ha logrado el fin del mal uso del Multirut para debilitar la organización sindical y también el nuevo registro de los contratos de trabajadoras de casa particular. Y hacia fin de año ocurrirá lo principal cuando ingresen al Parlamento las iniciativas que conforman la reforma laboral.

Todo ello crea un escenario distinto que exigirá de la Dirección del Trabajo un esfuerzo mayor para asegurar el pleno cumplimiento de esos cambios fundamentales.

**¿Cuál es el rol que le asigna a la Dirección del Trabajo en este nuevo escenario que empieza a vivir el país?**

El programa de gobierno de la Presidenta Bachelet, en materia laboral, plantea muy claramente el propósito de fortalecer las instituciones de fiscalización, encargadas del control de la aplicación de la legislación laboral y de la protección de los derechos de los trabajadores y empleadores. Esto implicará un salto cualitativo para la Dirección del Trabajo, que vivirá

un proceso de modernización y rediseño institucional para aumentar sus capacidades técnicas y mejorar su organización interna.

Una mejor división del trabajo, junto con una mayor especialización de sus funciones críticas, potenciará el mandato de la DT y, además, permitirá que ella acompañe de mejor manera el proceso de fortalecimiento de los derechos colectivos del trabajo en que el Gobierno está empeñado.

**¿Qué opinión se ha formado de la DT a medida que ha ido conociéndola?**

La Dirección del Trabajo, sin duda, constituye un referente en los temas laborales en nuestro país. Este año cumplirá 90 años de existencia y he constatado que su equipo humano está fuertemente comprometido con su misión institucional.



El mensaje de la ministra ha sido inequívoco: las reformas laborales son el “cuarto pilar estratégico” del programa de gobierno.





Para la ministra del Trabajo la igualdad de género en el sector laboral también debe expresarse en los cambios legislativos que propondrá el Gobierno.

Lo que he podido apreciar también es que se trata de un organismo técnico altamente especializado, cuyas funciones exceden ampliamente las de fiscalización, por las que comúnmente la identifica la opinión pública.

Todo lo concerniente a solución alternativa de conflictos y las funciones de mediación, por ejemplo, juega un rol fundamental en disminuir la conflictividad y potenciar los acuerdos en materia laboral. Cabe destacar que las gestiones en este ámbito tienen un alto nivel de éxito.

Su rol de interpretación de la ley por la vía de dicámenes, es también un aporte insustituible para orientar las prácticas de los actores y contribuir al normal funcionamiento de la justicia laboral.

Y las funciones de promoción y fortalecimiento de la libertad sindical, a través de su Departamento de Relaciones Laborales, son también muy importantes y debieran verse reforzadas en este segundo mandato de la Presidenta Bachelet, en concordancia con los énfasis de nuestro programa de gobierno.

### ¿En qué estado se encuentra la DT de cara a las reformas laborales por las que se jugará su cartera?

Creo que partimos de una base institucional y profesional sólida, pero la DT deberá asumir nuevos e importantes desafíos, pues -tal como he explicado- a nivel programático, lo que está previsto es que el despliegue de las reformas laborales vaya de la mano con el fortalecimiento institucional de la Dirección del Trabajo. Desde el punto de vista de su tradición, de su conocimiento, de su bagaje, tengo confianza en la DT.

“La DT es un organismo técnico altamente especializado”.

Ahora bien, desde ya es claro que la DT tendrá que dar un salto en su capacidad de despliegue en terreno y en el desarrollo de algunas funciones especializadas que derivan de la aplicación de algunas leyes que ya han sido aprobadas o están en un trámite muy avanzado. Ello, aún sin pensar en la materialización de las reformas laborales.

Hay que considerar, por ejemplo, que en virtud de la aprobación de la Ley de Multirut, los requerimientos de informes que llegarán de los Tribunales del Trabajo pueden alcanzar un nivel importante, y se trata de informes complejos.

En materia de fiscalización, pensemos nada más en el registro de los contratos de las trabajadoras de casa particular y en el control del cumplimiento asociado a los mismos. O en el desafío que implicará fiscalizar el cumplimiento del salario mínimo, que fue uno de los acuerdos concertados con la CUT en la negociación por el reajuste plurianual. Otros desafíos emanarán de la Ley Corta de Puertos, una vez que ella esté aprobada.

En fin, doy estos ejemplos a título ilustrativo, pues grafican la magnitud de las tareas técnicas y operativas que ya están en el horizonte.

Finalmente, una vez que se materialicen las reformas laborales, las capacidades de la Dirección del Trabajo debieran ser reforzadas en concordancia con las nuevas tareas que le asignen la iniciativa de la Presidenta y el Poder Legislativo. Yo he insistido en que la única manera de garantizar efectivamente los derechos que consagran las leyes laborales es contar con una fiscalización efectiva, y eso pasa por dotar de recursos y capacidades técnicas y humanas a los organismos correspondientes.

### ¿Hacia dónde debe apuntar la modernización que encara el Servicio?

Pienso que lo central es lo que señalé al principio: la perspectiva de una mejor división del trabajo y una mayor especialización de las funciones críticas de la Dirección del Trabajo.

En primer lugar, hay que hacer más y mejor fiscalización, como ha enfatizado el director, Christian Melis. Y en ese marco, fortalecer la fiscalización progra-

“Que la DT sea vista con respeto tanto por los trabajadores como por los empleadores”.

mada, darle un mayor peso específico que a la fiscalización reactiva. De ese modo se hace un uso más eficiente de los recursos, se accede a una mayor cantidad de sujetos fiscalizados y se cubre una mayor cantidad de materias.

En segundo lugar, hay que seguir potenciando los mecanismos de solución alternativa de conflictos, lo que implica contribuir al desarrollo de una cultura de diálogo social en el ámbito laboral.

En tercer lugar, un gran objetivo, que es parte de la impronta, del espíritu de este período de gobierno, es que la DT debe fortalecer su rol de promoción de los principios de la libertad sindical. Ayudar a las organizaciones sindicales a mejorar sus competencias, facilitar el diálogo racional y equilibrado en las relaciones laborales, contribuir a una negociación colectiva de mayor cobertura y calidad, es parte consustancial del proceso modernizador.

También hay temas que deben ser potenciados, como la no discriminación, para lo cual ya hemos encargado la elaboración de un manual que será utilizado por el personal de la institución y será difundido entre distintos actores del mundo laboral y de la sociedad civil; y otros como la equidad de género y la certificación de buenas prácticas laborales.

### ¿Cree que la DT posee todas las herramientas legales para cumplir adecuadamente su labor?

La Dirección del Trabajo tiene una Ley Orgánica, el D.F.L. N° 2 del año 1967, y se rige también por el D.L. N° 3501, de 1981. Además, se le han agregado otra serie de atribuciones a través de nuevas normas del Código del Trabajo, lo que es natural, dada la evolu-

ción de la realidad laboral, y la dinámica legislativa que trata de ir haciéndose cargo de esas nuevas realidades.

Ahora bien, existen desafíos que emanan de la complejización y fragmentación de los procesos productivos y de servicios, y del acceso generalizado a las tecnologías de la información. Contar con algunas herramientas adicionales podría mejorar las capacidades fiscalizadoras y operativas de la DT.

Por ejemplo, la institución hoy no tiene suficientes atribuciones en materia de acceso a la información para fiscalizar. Estamos hablando de cosas sencillas, como por ejemplo, la posibilidad de que esté establecido por ley que todo empleador deba registrarse en el portal de la DT y de esta forma contar con una base actualizada de empleadores, para organizar la fiscalización. Muchas veces llegamos a las empresas porque sus sindicatos van a plantear un problema a la Inspección respectiva, pero esa empresa podría haber sido objeto previamente de una fiscalización inspectiva o de oficio, antes de que el tema adquiriera complejidad.

En una línea complementaria, podríamos pensar en un registro electrónico del inicio y fin de una relación laboral y el tipo de contrato. Nada que signifique una carga burocrática para las empresas, pero que haga posible un mapeo básico de las relaciones laborales individuales en todo el país. De paso, esto permitiría mejorar la calidad de nuestra información estadística para la elaboración de políticas públicas.

Otro tema que, a estas alturas de la evolución de nuestra sociedad, con una alta penetración de internet, debería estar resuelto, es el siguiente: hoy en día las notificaciones se hacen por la vía de un ministro de fe que debe apersonarse en las empresas. ¿Por qué no pensar que las notificaciones se pudieran hacer de manera electrónica a un correo validado? Lo que subyace allí es un problema de subutilización de recursos tecnológicos disponibles y, sobre todo, de sobrecarga innecesaria sobre un personal que es escaso para la tremenda demanda de tareas que tiene el Servicio.

Lo que muestra la experiencia es que hay cambios que pueden establecerse por vía administrativa, pero ello tiene límites.

En este sentido, debemos pensar en todas las opciones técnicas que nos permitan introducir estos cambios y las adecuaciones institucionales necesarias. Una de estas alternativas es modificar la Ley Orgánica de la DT, pero es algo que debemos evaluar junto con las demás opciones que existen en esta materia.

Adicionalmente, para enfrentar esta reflexión queremos contar con apoyo experto de instituciones que tienen experiencia reconocida en estas materias. Una vez que contemos con un diagnóstico que nutra y perfeccione la visión estratégica hacia donde queremos avanzar, definiremos los instrumentos y los cauces institucionales adecuados para alcanzar esta imagen objetivo.

Es necesario tener presente que un proceso de estas características -estratégico y de fortalecimiento institucional- nos permitirá adaptar la institución a los desafíos que impone el Chile del siglo XXI. Hay que considerar que tanto la Ley Orgánica de la DT como la Ley N° 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales son de fines de la década del 60 del siglo pasado. Hoy el país del cual deben hacerse cargo estos cuerpos legales es muy distinto al que existía cuando fueron promulgados.

“La dotación de fiscalizadores y su cada vez mayor especialización será un tema central en la modernización de la DT”.





Consciente de los nuevos desafíos que le esperan a la DT, la ministra ha asegurado que procurará obtener más recursos para la institución, especialmente en su dotación fiscalizadora.

### Progresivamente la DT ha aumentado la dotación de fiscalizadores. ¿Es posible esperar nuevas decisiones favorables bajo su gestión?

Sin duda, aumentar la dotación de fiscalizadores y la calidad del trabajo de fiscalización siempre será un objetivo a buscar, para que la Dirección del Trabajo cumpla de la mejor manera una de sus funciones principales. Como ministra tengo plena conciencia de ello, y desde ya, en la Ley de Presupuesto para el próximo año hemos hecho una propuesta de aumento de la dotación de fiscalizadores y abogados para la DT, que esperamos dé frutos en el Congreso.

Asimismo, ya están en el horizonte los desafíos que derivan de la promulgación de la Ley de Multirut y otros que emergerán una vez que se apruebe la Ley Corta de Puertos y otras iniciativas legislativas que requerirán una fiscalización especializada. Asegurar el personal calificado para ello forma parte de las responsabilidades del Ministerio, por lo que nuestra voluntad de avanzar en este ámbito es muy clara, y defenderemos los recursos para cubrir esta necesi-

dad en todas las instancias que correspondan: Presidencia, Dirección de Presupuestos y Congreso.

La dotación de fiscalizadores y la cada vez mayor especialización de esa tarea, sin duda, será un tema central en la modernización que tenemos prevista para la Dirección del Trabajo en este segundo mandato de la Presidenta Bachelet.

### ¿Es partidaria de aplicar la máxima severidad con los empleadores infractores o acepta la combinación de sanciones con fórmulas que admitan atenuantes?

Esta es, por naturaleza, una entidad fiscalizadora y, por lo tanto, aplicar sanciones es un componente importante de su quehacer. Sin embargo, la legislación ofrece un marco que admite cierta flexibilidad de tratamiento de las situaciones de incumplimiento, que tiene límites y requisitos de aplicación.

Para la micro y la pequeña empresa, por ejemplo, existen mecanismos que buscan más bien acompañar en el cumplimiento, donde la sanción se difiere

por un cierto plazo, en tanto la empresa acredite el cumplimiento de la ley. Eso me parece muy razonable, ya que puede considerarse parte del trabajo de promoción de ese sector, que suele tener dificultades para desarrollarse, y al cual debemos ir orientando para que alcance el cumplimiento pleno de los estándares legales en materia laboral y previsional.

Asimismo, existen los mecanismos de sustitución de multas por capacitación. O, en materia de higiene y seguridad, la sustitución de multas por asistencia en la determinación de sistemas de seguridad en el trabajo. Esas fórmulas me parecen igualmente válidas y útiles. Por algo han sido establecidas como una posibilidad por parte del legislador.

Ahora bien, en todos los casos donde se registre mala fe, reincidencias infundadas o rebeldía abierta al cumplimiento de las obligaciones del empleador, las sanciones deben ser aplicadas. Cualquiera sea el nivel de la empresa, la flexibilidad de mecanismos debe estar subordinada al principio de justicia. Ese criterio nunca debe perderse de vista.

### ¿Considera que las sanciones hoy vigentes son lo suficientemente adecuadas?

Ese es un tema complejo en que no se puede dar una respuesta tajante. En principio, el legislador establece sanciones que asume responden a un criterio de justicia y yo creo que, en general, las sanciones ejercen un efecto disuasivo. Las empresas de hoy generalmente se preocupan, además de evitar una sanción monetaria, de mantener su imagen corporativa, y ser sancionadas por la Dirección del Trabajo implica una mancha sobre esa reputación.

Dicho esto, la experiencia de los fiscalizadores indica que, para algunas empresas que quizás no se mane-

jan con esa lógica más sofisticada o moderna de los negocios, las sanciones que contempla la ley no necesariamente tienen un efecto disuasivo. Se me ha explicado que hay empresas que funcionan perfectamente asumiendo el costo de las multas como parte de su ecuación costos/beneficios, lo que no es bueno, pues vulnera los objetivos sustantivos de la ley. Ese es un tema que quizá haya que revisar, con criterios de progresividad de las multas en la medida que existe reincidencia.

Asimismo, también es efectivo que para las empresas de mayor tamaño existen sanciones más elevadas, pero para algunas de ellas, en proporción a su producto, las multas pudieran no tener el suficiente poder disuasivo.

En términos generales, éste es un asunto importante para todos los que nos ocupamos de los temas laborales, porque si no se corrige o no se cuenta con los mecanismos adecuados, se produce lo que el recordado laboralista uruguayo Óscar Ermida llama la "flexibilidad de facto", donde por un lado está la ley, pero ella simplemente no se cumple, porque, para



La cercanía con la gente ha sido una constante de los primeros meses de gestión de la ministra del Trabajo.

algunas empresas, su incumplimiento resulta menos costoso que ajustarse a ella.

### ¿Cómo quisiera usted que fuese mirada la DT por parte de los chilenos?

A lo que nosotros aspiramos, como Gobierno y como ministerio, es a que la Dirección del Trabajo sea un organismo de cada vez más alto nivel técnico y justo en su proceder, con irrestricto apego a la ley. Una entidad que sea vista con respeto tanto por los trabajadores como por los empleadores, y que, junto con hacer cumplir la normativa vigente e interpretarla, sea vista como un espacio de acogida para facilitar acuerdos, disminuir conflictos y desarrollar una cultura de respeto recíproco y apego a la ley en las relaciones laborales.

Si uno analiza la tradición de la DT en el largo plazo, verá que eso es parte de su naturaleza profunda. Ese es el espíritu que yo he constatado. Y como toda obra humana es perfectible, de lo que se trata es de dotarla de las mejores herramientas para que siga desplegando cada vez con mayor eficacia su vocación y su mandato jurídico dentro de nuestro ordenamiento institucional.

### ¿Cuáles son sus metas como ministra al cabo de estos cuatro años?

Lo que desearía, y para lo cual estoy trabajando con todas mis capacidades, es cumplir de la mejor manera el rol que la Presidenta me ha encomendado y sacar adelante nuestro programa en materia laboral y previsional. En lo sustantivo, ello significa dejar como herencia un país en crecimiento, con trabajo decente, con un sindicalismo y derechos colectivos fortalecidos, y con mayor equidad de género en materia laboral. Además, cumplir con la meta de 450 mil capacitaciones para los sectores más vulnerables a través del Programa Más Capaz y materializar un nuevo Sistema Nacional de Capacitación e Intermediación Laboral.



La cantidad y calidad de los empleos es parte fundamental de las prioridades laborales del Gobierno.

Creo que es muy importante que logremos concretar una reforma al sistema de pensiones de segunda generación, que garantice pensiones dignas y cobertura para todos los chilenos y chilenas. Y tenemos también el desafío de materializar una nueva Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo que tenga un carácter integral.

Y por supuesto, en el marco de los objetivos de fortalecimiento institucional, dejar como herencia una Dirección del Trabajo aún más eficiente, que esté a la altura de los desafíos que plantean una economía moderna y el desarrollo que queremos para Chile: con cohesión social y pleno respeto de los derechos laborales, tanto individuales como colectivos.



**Michelle Bachelet:**

## “Chile somos todos y debemos construirlo y soñarlo entre todos”

*Con la presencia de la Jefa de Estado se dio inicio al programa de las Escuelas de Gestión Pública para Dirigentes Sociales.*



La Presidenta Bachelet habla a los 800 asistentes al acto de lanzamiento realizado en Conchalí.

La Presidenta de la República, Michelle Bachelet, llegó el sábado 7 de junio a la comuna de Conchalí, acompañada del ministro secretario general de Gobierno, Álvaro Elizalde, y del director de la División de Organizaciones Sociales, Camilo Ballesteros, para participar en el lanzamiento de las Escuelas de Gestión Pública para Dirigentes Sociales.

En el acto, al que asistieron más de 800 dirigentes de distintas comunas de Santiago, la Dirección del Trabajo participó con un stand, atendido por tres fiscalizadores que distribuyeron a los asistentes folletera sobre la normativa laboral, derechos fundamentales y sindicales, entre otras materias.

Michelle Bachelet destacó el rol de cada uno de los dirigentes sociales presentes y manifestó que “hoy vemos la decisión de los compatriotas de ser actores de los cambios que el país necesita, y la enorme voluntad que todos ustedes y muchos otros tienen, de ser protagonistas de las decisiones que los afectan”.

“Desde su especificidad, cada una de las organizaciones sociales han entregado en estos años un mismo mensaje, un mensaje clarísimo e interpelador, y ese mensaje dice que Chile somos todos y que debemos construirlo y soñarlo entre todos”, agregó la Presidenta.

La Mandataria, también dijo, que “Chile hoy necesita gente como ustedes, Chile reclama el compromiso de cada uno y cada una con el bien de todos. Y necesitamos que esta vocación que ustedes sienten, la vocación vecinal, la vocación comunitaria, la vocación social que los anima, se extienda y sea compartida, que la participación, el debate, la discusión, lleguen a todos los rincones. Y ya nos decía el ministro (Elizalde), todas las áreas en las cuales vamos a tener un espacio importante de participar, de dar nuestra opinión, de que se escuchen los anhelos, los sueños de ustedes”.

A su vez, refiriéndose a la formación que recibirán, la Presidenta dijo a los dirigentes sociales que “el propósito de esta escuela es entregar herramientas, mayores conocimientos a quienes representan a los ciudadanos desde los espacios sociales y desde los espacios territoriales”. Y finalizó señalándoles que “queremos que sean esenciales en el debate público, que sean un puntal de la calidad de las políticas públicas”.

## La DT debe promover la libertad sindical

*El Director del Trabajo (s), Rafael Pereira, relevó la sindicalización y la misión de la DT para fortalecerla en el Encuentro Nacional de Relaciones Laborales, mientras que el subsecretario del Trabajo, Francisco Díaz, sostuvo que la DT debe ayudar a que se constituyan más sindicatos.*



El subdirector del Trabajo instó a los coordinadores de Relaciones Laborales a promover la sindicalización y la libertad de asociación en el país.

“Debemos hacernos responsables de que en nuestro país exista una tasa tan baja de sindicalización”, exhortó el Director del Trabajo (s), Rafael Pereira, a los coordinadores de Relaciones Laborales de todo el país reunidos a fines de mayo en Santiago, en su primer encuentro nacional de este año.

Para fundamentar su apreciación, Pereira sostuvo que “nuestras propias estadísticas indican que la tendencia ha sido la declinación en las tasas de sindicalización”, revelando que “en 2009 los trabajadores sindicalizados eran 14,6%, mientras que en el 2013 la cifra llegó a 14,2%”.

Ahondando en los negativos efectos de esta tendencia, el abogado lamentó también la baja tasa de negociación colectiva, actualmente situada en torno al 8%, tal como lo informó la propia Presidenta Michelle Bachelet en su Cuenta Pública del 21 de Mayo.

El Director del Trabajo (s) dijo que el Estado debe no sólo proteger sino que promover la libertad sindical.

Por ello instó a los coordinadores de Relaciones Laborales a actuar pensando en la acción sindical, teniendo presente que nuestra interlocución es esencialmente con los actores sindicales.

Asimismo, Pereira se refirió al rediseño institucional de la Dirección del Trabajo y específicamente del Departamento de Relaciones Laborales, donde se creó la Unidad de Libertad Sindical.

Dijo que para este departamento es prioritario abreviar los plazos de conciliaciones y mediaciones, porque los trabajadores y sus familias esperan una solución rápida. Para poder asumir ese desafío sugirió adoptar una mirada transversal sobre todos los procedimientos y como éstos se llevan a cabo.

Por último, Pereira enfatizó que nada de lo que ocurra con las organizaciones sindicales es ajeno a Relaciones Laborales de la DT, cuya temática es tan relevante que parte de ella figura en el Programa Presidencial, como también en las normas jurídicas y en Derechos Fundamentales. Por ello, finalizó, la DT debe favorecer el fortalecimiento de la libertad sindical.

Por su parte, el subsecretario del Trabajo, Francisco Javier Díaz, sostuvo que el Gobierno comenzará un proceso de cambios para reducir la desigualdad.

Agregó que el Programa está enfocado al fortalecimiento de los derechos colectivos: huelga, sindicalización y negociación colectiva.

Sostuvo que las unidades de Relaciones Laborales de la DT deben abocarse a que los trabajadores reciban la señal de que se está revalorizando el trabajo sindical, como parte fundamental de nuestro quehacer.

Díaz fue enfático en recordar que aquellos países con más sindicalización logran más igualdad, lo que está demostrado en la práctica.

Finalmente, el subsecretario exhortó a los coordinadores de Relaciones Laborales del país a ayudar para que se constituyan más sindicatos.

# Director del Trabajo asistió a 103ª Conferencia Internacional del Trabajo

*Christian Melis es parte de la Comisión de Aplicación de Normas de la OIT.*



Christian Melis participó en el Comité de Aplicación de Normas de la OIT, la instancia encargada de velar por el cumplimiento de las ratificaciones de los convenios por parte de los estados miembros.

Entre el 26 de mayo y el 8 de junio permaneció en Ginebra, Suiza, el Director del Trabajo, Christian Melis, representante oficial de Chile ante la 103ª Conferencia Internacional del Trabajo, cuyo énfasis este año estuvo centrado en la promoción del trabajo decente en todo el mundo.

Así, la instancia tripartita de gobiernos, trabajadores y empleadores de los 185 estados miembros enfocó esta vez su mirada en temas como la migración, las políticas para el empleo, las estrategias contra la informalidad y el fortalecimiento de la convención sobre el trabajo forzoso.

Como abogado experto en el derecho laboral, Melis ha representado al Estado de Chile en otras conferencias de la OIT, particularmente en la temática de libertad sindical.

Ahora le correspondió participar en la Comisión de Aplicación de Normas de la OIT. Se trata de la instancia permanente encargada de estudiar el informe de la comisión de expertos en convenios internacionales sobre las ratificaciones y aplicaciones hechas por los estados miembros.

El comité de normas funcionó durante dos semanas, donde también le correspondió la revisión de un informe general sobre los sistemas de salarios mínimos.



## CORTE SUPREMA

### DIRECCIÓN DE ESTUDIO, ANÁLISIS Y EVALUACIÓN

# Doctrina establecida por la Corte Suprema en materia laboral a través de los recursos de unificación de jurisprudencia acogidos entre enero 2011 a junio 2014

## PRESENTACIÓN

La Dirección de Estudio, Análisis y Evaluación de la Corte Suprema, desde el mes de abril de 2013, en el marco de las metas de gestión para la cuarta sala del Máximo Tribunal, ha puesto énfasis en el análisis de los recursos de unificación de jurisprudencia. En ese sentido, a partir de los datos proporcionados por el Centro Documental, se inició una tarea de recopilación, análisis y clasificación de todos los recursos de esta índole que fueron ingresados a la Corte Suprema desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2012.

En julio de 2013 la Dirección estableció contacto con la Unidad de Informática y con el Departamento de Desarrollo Institucional de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, como asimismo, con la Unidad de Estadísticas y Computación de la Corte Suprema, con el objeto de aumentar las posibilidades de búsqueda y obtención de datos exactos, a través del acceso a las bases generadas directamente por los sistemas informáticos de los tribunales del Poder Judicial.

Así las cosas, los objetivos generales de ese mes consistieron en la sistematización de la doctrina establecida por la Corte Suprema en los recursos de unificación de jurisprudencia ingresados y además acogidos, entre los meses de enero de 2011 y diciembre de 2012, junto con la extensión de este período hasta el 15 de julio de 2013.

En junio de 2014 se actualizó la jurisprudencia, hasta el último día del mes, sumándose 16 sentencias de unificación acogidas.

## ANÁLISIS DE DOCTRINA Y JURISPRUDENCIA ENERO 2011 A JUNIO 2014

### 1. Concepto de última remuneración

Determinar el concepto de última remuneración mensual al tenor de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, para los efectos de fijar la base de cálculo de las indemnizaciones por término de contrato de trabajo, debiendo precisarse si la asignación de movilización y colación deben o no incluirse en dicho concepto, conforme a lo que dispone el artículo 41 del mismo texto legal.

### UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA

El sentido de la norma transcrita es claro en orden a establecer que se excluyen del concepto de última remuneración mensual, para los efectos de que se trata, aquellos beneficios o asignaciones que tengan el carácter de esporádicos, esto es, ocasionales o que se pagan por una sola vez en el año. De este modo, cabe concluir que para que el beneficio o asignación de que se trate deba ser incluido en el concepto de última remuneración mensual, es necesario que tenga el carácter de permanente, razón por la que las asignaciones de colación y movilización, que aparecen canceladas mensualmente, revisten la naturaleza de permanencia que exige la disposición especial que rige la materia y son aplicables a la base de cálculo de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicios que se otorgan al trabajador, sin que obste a ello que tales rubros puedan no constituir remuneración en términos generales, desde que, como se dijo, para resolver la litis ha de estarse a la norma específica aplicable

al caso (Corte Suprema, sentencia de unificación de jurisprudencia, Rol N° 7104-2013 considerando sexto).

*Corte Suprema, 07/01/2014, Rol: 7104-2013*  
*Corte Suprema, 26/12/2013, Rol: 6915-2013*  
*Corte Suprema, 13/11/2013, Rol: 5462-2013*  
*Corte Suprema, 23/05/2013, Rol: 934-2013*  
*Corte Suprema, 22/05/2013, Rol: 903-2013*  
*Corte Suprema, 09/05/2013, Rol: 162-2013*  
*Corte Suprema, 08/05/2013, Rol: 9208-2012*  
*Corte Suprema, 09/04/2013, Rol: 8758-2012*  
*Corte Suprema, 24/04/2013, Rol: 8464-2012*  
*Corte Suprema, 24/04/2013, Rol: 7254-2012*  
*Corte Suprema, 28/01/2013, Rol: 5299-2012*  
*Corte Suprema, 18/01/2013, Rol: 2202-2012*  
*Corte Suprema, 09/01/2013, Rol: 4954-2012*  
*Corte Suprema, 02/01/2013, Rol: 4291-2012*  
*Corte Suprema, 30/08/2012, Rol: 361-2012*  
*Corte Suprema, 24/08/2012, Rol: 11655-2011*  
*Corte Suprema, 21/08/2012, Rol: 208-2012*  
*Corte Suprema, 10/08/2012, Rol: 9838-2011*  
*Corte Suprema, 14/06/2012, Rol: 9242-2011*  
*Corte Suprema, 08/06/2012, Rol: 8504-2011*  
*Corte Suprema, 24/04/2012, Rol: 5843-2011*  
*Corte Suprema, 27/01/2012, Rol: 4735-2011*  
*Corte Suprema, 06/12/2011, Rol: 3168-2011*  
*Corte Suprema, 15/11/2011, Rol: 3169-2011*  
*Corte de Apelaciones de San Miguel, 16/08/2013, Rol: 237-2013; Corte de Apelaciones de Santiago, 25/07/2013, Rol: 201-2013; Corte de Apelaciones de Santiago, 04/07/2013, Rol: 1567-2012; Corte de Apelaciones de Talca, 20/12/2012, Rol: 177-2012; Corte de Apelaciones de Santiago, 14/12/2012, Rol: 1577-2011; Corte de Apelaciones de Antofagasta, 14/11/2012, Rol: 126-2012; Corte de Apelaciones de Santiago, 09/11/2012, Rol: 1122-2012; Corte de Apelaciones de Santiago, 24/09/2012, Rol: 782-2012; Corte de Apelaciones de Santiago, 26/09/2012, Rol: 1019 - 2012; Corte de Apelaciones de Valparaíso, 06/05/2013, Rol: 288-2012; Corte de Apelaciones de Temuco, 11/06/2012, Rol: 89-2012; Corte de Apelaciones de Valparaíso, 09/02/2012, Rol: 27-2012; Corte de Apelaciones de San Miguel, 28/05/2012, Rol: 124-2012; Corte de Apelaciones de Santiago, 18/04/2012, Rol: 1141-2011; Corte de Apelaciones de San Miguel, 24/11/2011, Rol: 335-2011; Corte de Apelaciones de Valparaíso, 03/11/2011, Rol: 288-2011; Corte de Apelaciones de Santiago, 09/11/2011, Rol: 1813-2010; Corte de Apelaciones de Puerto Montt, 12/09/2011, Rol: 137-2011; Corte de Apelaciones de Santiago, 19/08/2011, Rol: 1749-2010; Corte de Apelaciones*

*de Valparaíso, 03/08/2011, Rol: 234-2011; Corte de Apelaciones de Santiago, 10/05/2011, Rol: 1069-2010; Corte de Apelaciones de Santiago, 07/04/2011, Rol: 1396-2010; Corte de Apelaciones de Santiago, 22/03/2011, Rol: 1503-2010; Corte de Apelaciones de Santiago, 21/03/2011, Rol: 1467-2010.*

## 2. Método de cálculo del bono de excedentes (Bono SAE) para los profesionales de la educación

La correcta interpretación del artículo 9° inciso 3° de la Ley N° 19.933, con la modificación introducida por la Ley N° 20.158, en particular, el procedimiento de cálculo del bono SAE y la procedencia de descontar los montos pagados por incremento del valor hora en los años en que procedió.

### UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA

Tratándose, como en la especie, de profesionales de la educación del sector municipalizado, la expresión "incremento del valor hora en los años en que procedió" importa descontar de los haberes a considerar para determinar la existencia del bono extraordinario de excedentes, los aumentos que ha experimentado el valor hora desde el año 1998 en adelante (Corte Suprema, Rol N° 2357-2013, sentencia de reemplazo de la resolución de la Corte de Apelaciones, considerando undécimo).

*Corte Suprema, 12/06/2013, Rol: 2357-2013*  
*Corte Suprema, 22/05/2013, Rol: 8539-2012*  
*Corte Suprema, 02/04/2013, Rol: 9100-2012*  
*Corte Suprema, 14/03/2013, Rol: 4713-2012*  
*Corte Suprema, 05/03/2013, Rol: 6259-2012*  
*Corte Suprema, 29/01/2013, Rol: 6849-2012*  
*Corte Suprema, 25/01/2013, Rol: 8155-2012*  
*Corte Suprema, 02/05/2013, Rol: 7774-2012*  
*Corte Suprema, 18/01/2013, Rol: 6253-2012*  
*Corte Suprema, 31/12/2012, Rol: 3962-2012*  
*Corte Suprema, 21/12/2012, Rol: 2658-2012*  
*Corte Suprema, 16/05/2013, Rol: 7070-2012*  
*Corte Suprema, 11/04/2013, Rol: 2154-2012*  
*Corte Suprema, 19/12/2012, Rol: 3321-2012*  
*Corte Suprema, 13/12/2012, Rol: 5916-2012*  
*Corte Suprema, 20/11/2012, Rol: 4999-2012*  
*Corte Suprema, 07/11/2012, Rol: 12251-2011*  
*Corte Suprema, 26/09/2012, Rol: 8780-2011*  
*Corte Suprema, 06/09/2012, Rol: 8035-2011*  
*Corte Suprema, 31/08/2012, Rol: 10871-2011*

Corte de Apelaciones de Talca, 04/02/2013, Rol: 182-2012; Corte de Apelaciones de Valparaíso, 12/10/2012, Rol: 01-2012; Corte de Apelaciones de Valparaíso, 08/11/2012, Rol: 331-2012; Corte de Apelaciones de Valparaíso, 14/05/2012, Rol: 114-2012; Corte de Apelaciones de Puerto Montt, 13/07/2012, Rol: 59-2012; Corte de Apelaciones de Punta Arenas, 13/08/2012, Rol: 13-2012; Corte de Apelaciones de Puerto Montt, 02/10/2012, Rol: 126-2012; Corte de Apelaciones de Puerto Montt, 12/09/2012, Rol: 118-2012; Corte de Apelaciones de Rancagua, 10/07/2012, Rol: 66-2012; Corte de Apelaciones de Rancagua, 24/04/2012, Rol: 20-2012; Corte de Apelaciones de Valparaíso, 29/02-2012, Rol: 41-2012; Corte de Apelaciones de Puerto Montt, 13/02/2013, Rol: 185-2011; Corte de Apelaciones de Valparaíso, 20/03/2012, Rol: 69-2012; Corte de Apelaciones de Rancagua, 09/07/2012, Rol: 59-2012; Corte de Apelaciones de Rancagua, 28/05/2012, Rol: 18-2012; Corte de Apelaciones de Puerto Montt, 21/11/2011, Rol: 160-2011; Corte de Apelaciones de Coihaique, 10/08/2011, Rol: 12-2011; Corte de Apelaciones Valdivia, 28/07/2011, Rol: 18-2011; Corte de Apelaciones de Puerto Montt, 11/10/2011, Rol: 142-2011.

### 3. Ámbito de aplicación de la sanción contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo

Procedencia de aplicar las sanciones contempladas en los incisos 5º 6º y 7º del artículo 162 del Código del Trabajo, cuando ha sido la propia sentencia la que ha determinado la existencia de una relación laboral, o cuando el trabajador ha hecho efectivo el despido indirecto, o bien, en el caso en que la sentencia ha determinado que la remuneración de éste era superior a la que percibía.

#### UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA

Se determina que la sanción prevista en los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, no puede recibir aplicación cuando ha sido la sentencia la que ha determinado el vínculo contractual laboral entre las partes, evento en que el empleador no ha tenido el rol de agente de intermedio ya que no ha retenido suma alguna de las remuneraciones que haya debido enterar en los organismos de seguridad social (Corte Suprema, Rol N° 8989-2011, sentencia de reemplazo de la resolución de la Corte de Apelaciones, considerando séptimo).

*Corte Suprema, 02/07/2013, Rol: 338-2013*

*Corte Suprema, 23/05/2013, Rol: 640-2013*

*Corte Suprema, 21/03/2013, Rol: 7443-2012*

*Corte Suprema, 14/03/2013, Rol: 7185-2012*  
*Corte Suprema, 21/12/2012, Rol: 4047-2012*  
*Corte Suprema, 18/12/2012, Rol: 4766-2012*  
*Corte Suprema, 28/11/2012, Rol: 1855-2012*  
*Corte Suprema, 28/11/2012, Rol: 1681-2012*  
*Corte Suprema, 12/10/2012, Rol: 820-2012*  
*Corte Suprema, 29/08/2012, Rol: 8989-2011*  
*Corte Suprema, 03/08/2012, Rol: 10266-2011*  
*Corte Suprema, 31/01/2012, Rol: 5964-2011*  
*Corte Suprema, 15/12/2011, Rol: 4584-2011*  
*Corte Suprema, 14/10/2011, Rol: 1391-2011*  
*Corte Suprema, 30/06/2011, Rol: 116-2011*  
*Corte Suprema, 16/06/2011, Rol: 205-2011*  
*Corte Suprema, 06/06/2011, Rol: 704-2011*  
 Corte de Apelaciones de Talca, 07/11/2012, Rol: 144-2012; Corte de Apelaciones de San Miguel, 18/12/2012, Rol: 440-2012; Corte de Apelaciones de Talca, 27/07/2012, Rol: 84-2012; Corte de Apelaciones de Santiago, 09/08/2012, Rol:1331-2011; Corte de Apelaciones de Santiago, 13/04/2012, Rol: 1990-2011; Corte de Apelaciones de Santiago, 26/04/2012, Rol: 1135-2011; Corte de Apelaciones de Santiago, 24/01/2012, Rol:783-2011; Corte de Apelaciones de Santiago, 11/01/2012, Rol: 858-2011; Corte de Apelaciones de Santiago, 21/12/2011, Rol:517-2011; Corte de Apelaciones de Valparaíso, 19/08/2011, Rol: 299-2011; Corte de Apelaciones de San Miguel, 23/09/2011, Rol: 242-2011; Corte de Apelaciones de San Miguel, 26/05/2011, Rol: 115-2011; Corte de Apelaciones de Santiago, 09/05/2011, Rol: 1633-2010; Corte de Apelaciones de Temuco, 10/01/2011, Rol: 197-2010; Corte de Apelaciones de Talca, 22/11/2010, 196-2010; Corte de Apelaciones de Santiago, 19/11/2010, Rol: 959-2010; Corte de Apelaciones de San Miguel, 02/12/2010, Rol: 358-2010.

### 4. Estipulaciones que rigen a las personas contratadas a honorarios para prestar servicios en organismos de la administración descentralizada del Estado

La aplicación del Código del Trabajo a personas contratadas en base a honorarios conforme a lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

#### UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA

Las relaciones habidas entre las personas contratadas para prestar servicios en organismos de la administración descentralizada del Estado, a través de contratos de prestación de servicios a honorarios, se rigen por las estipulaciones contenidas en dichas convenciones y no les resultan aplicables las normas



del Código del Trabajo (Corte Suprema, Rol N° 5995-2012, sentencia de reemplazo de la resolución de la Corte de Apelaciones, considerando décimo).

*Corte Suprema, 03/04/2013, Rol: 5995-2012*

*Corte Suprema, 14/03/2013, Rol: 7767-2012*

*Corte Suprema, 29/11/2012, Rol: 1838-2012*

*Corte Suprema, 29/05/2012, Rol: 8118-2011*

*Corte Suprema, 25/04/2012, Rol: 5839-2011*

Corte de Apelaciones de Santiago, 31/08/2012, Rol: 349-2012; Corte de Apelaciones de Valparaíso, 09/07/2012, Rol: 175-2012; Corte de Apelaciones de Talca, 20/12/2011, Rol: 165-2011; Corte de Apelaciones de Valdivia, 26/07/2011, Rol: 48-2011; Corte de Apelaciones de Santiago, 08/04/2011, Rol: 1552-2010; Corte de Apelaciones de Santiago, 27/07/2012, Rol: 1263-2011.

### 5. Sentido y alcance del inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo

El sentido y alcance del inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo con la modificación de la Ley N° 20.281, y en especial, el carácter y modalidades de las remuneraciones variables que integran el sistema mixto de remuneración junto al sueldo mensual.

#### UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA

Los trabajadores incorporados en la parte final del inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo afectos a un sistema de remuneraciones mixto, integrado por sueldo mensual y remuneraciones variables, sólo tienen derecho al pago de la semana corrida, en la medida que sus remuneraciones variables sean devengadas día a día, y en cambio no lo tienen, si tales remuneraciones se devengan en una unidad de tiempo distinta (Corte Suprema, Rol N° 7007-2012, sentencia de reemplazo de la resolución de la Corte de Apelaciones, considerando séptimo).

*Corte Suprema, 23/04/2013, Rol: 6673-2012*

*Corte Suprema, 28/01/2013, Rol: 7007-2012*

*Corte Suprema, 17/01/2013, Rol: 1684-2012*

Corte de Apelaciones de San Miguel, 01/08/2012, Rol 240-2012; Corte de Apelaciones de Santiago, 11/01/2012, Rol: 660-2011.

### 6. Procedencia de extender la responsabilidad solidaria que recae sobre la empresa principal al pago de las remuneraciones y demás prestaciones devengadas desde la fecha del despido hasta su convalidación

La extensión o no de la responsabilidad solidaria que recae sobre la empresa principal, al tenor de lo dispuesto por el artículo 183-B del Código del Trabajo, en lo relativo al pago de las remuneraciones y demás prestaciones devengadas desde la fecha del despido hasta su convalidación, en virtud de lo previsto en los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del citado texto legal.

#### UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA

Se establece que la sanción prevista para el empleador en los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, no es aplicable a la empresa principal o mandante, en su calidad de responsable solidaria o subsidiaria, pues aquélla es una norma sancionatoria o sustantiva, de derecho estricto y, por ende, de interpretación y aplicación restrictivas, y el régimen de responsabilidad aplicable al dueño de la obra o faena quedó regulado y minuciosamente acotado en el Título VII Párrafo 1° del Libro I del citado Código, relativo al trabajo en régimen de subcontratación (Corte Suprema, Rol N° 2500-2012, sentencia de reemplazo de la resolución de la Corte de Apelaciones, considerando duodécimo).

*Corte Suprema, 28/12/2012, Rol: 2500-2012*

*Corte Suprema, 01/08/2012, Rol: 9669-2011*

Corte de Apelaciones de Santiago, 03/01/2011, Rol: 661-2011; Corte de Apelaciones de Valparaíso, 15/09/2011, Rol: 338-2011.

### 7. Aplicabilidad de la ficción legal contemplada en el inciso cuarto del artículo 168 del Código del Trabajo a los presupuestos legales del artículo 87 del Estatuto Docente

Si la ficción legal del inciso cuarto del artículo 168 del Código del Trabajo -en cuanto dispone que en el caso que el juez estableciere que una o más de las causales de terminación del contrato de trabajo contempladas en los artículos 159 o 160 del Código Laboral no han sido acreditadas de conformidad a lo dispuesto en la primera norma mencionada, se

entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales del artículo 161 del Código citado- satisface los presupuestos legales del artículo 87 del Estatuto Docente, en cuanto esta última norma dispone que si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un profesor por alguna de las causales señaladas en el artículo 161 antes referido, deberá pagarle a éste, además de la indemnización por años de servicios, otra adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso.

#### UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA

Que tratándose de una ficción legal, ella no puede aplicarse en sentido amplio y menos aún para un caso en que se sanciona al empleador con el pago de una indemnización adicional por no enviar el aviso con la debida antelación. Habiendo sido previsto por el legislador el resarcimiento de que se trata, para las situaciones en que el término de las labores se funda en los presupuestos contemplados en el mencionado artículo 161, éstos y no otros son los que deben haber sido invocados expresamente por el empleador para que proceda su otorgamiento (Corte Suprema, Rol N° 1170-2012, sentencia de reemplazo de la resolución de la Corte de Apelaciones, considerando sexto).

*Corte Suprema, 23/10/2012, Rol: 1170-2012*

*Corte Suprema, 17/08/2012, Rol: 11875-2011*

Corte de Apelaciones de Temuco, 30/12/2011, Rol: 266-2011, Corte de Apelaciones de San Miguel, 10/11/2011, Rol: 319-2011.

En sentido contrario:

*Corte Suprema, 04/03/2014, Rol: 9009-2013*

#### 8. Competencia de los juzgados del trabajo para aplicar la tutela de los derechos laborales fundamentales a funcionarios públicos designados en calidad de contratas en sus respectivos cargos

Competencia de los Juzgados del Trabajo para conocer de una acción de tutela laboral por vulneración de derechos, contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo, con ocasión del término anticipado de contratas de funcionarios públicos designados en sus cargos en tal calidad.

#### UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA

Los juzgados laborales son incompetentes absolutamente, en razón de la materia, para conocer de una demanda de tutela de derechos laborales fundamentales incoada por una funcionaria pública designada en calidad de contrata en una Gobernación Provincial en su respectivo cargo (Corte Suprema, Rol N° 12712-2011, sentencia de reemplazo de la resolución de la Corte de Apelaciones, considerando octavo).

*Corte Suprema, 03/10/2012, Rol: 12712-2011*

*Corte Suprema, 05/10/2011, Rol: 1972-2011*

Corte de Apelaciones de Valparaíso, 02/12/2011, Rol: 399-2011; Corte de Apelaciones de Temuco, 08/02/2011, Rol: 186-2010.

En sentido contrario:

*Corte Suprema, 30/04/2014, Rol: 10972-2013*

#### 9. Procedencia de oponibilidad de derecho a fuero sindical en caso de no haberse puesto en conocimiento del empleador dentro de plazo

La correcta interpretación de los artículos 221 inciso tercero y 225 del Código del Trabajo, en cuanto a la oponibilidad del fuero establecido en la primera norma mencionada aun cuando la formación del sindicato y la existencia del fuero no fueran puestas en conocimiento de la empleadora dentro del plazo que dispone el referido artículo 225 del Estatuto Laboral.

#### UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA

La nulidad con que la legislación nacional sanciona el despido de un trabajador aforado -sin la previa autorización judicial- sólo podría producir sus efectos, en este caso, desde que el yerro que la origina se haya cometido sabiendo o debiendo saber el vicio que la afectaba, es decir, que la empleadora, al tiempo del despido, hubiese estado en conocimiento del amparo que protegía a los trabajadores y en ningún caso, podría afectar un acto que nació válido a la vida jurídica, como lo fue el despido de los actores por estimarse que se configuró la causal prevista en el artículo 161 inciso primero del Código Laboral y que sólo después de concretado se pretenda restarle validez por la existencia de un fuero desconocido para la empleadora. En otros términos, dicho fuero es inoponible a este último debido a la ausencia de la comunicación exigida por la ley, como requisito

esencial para hacer efectivo el fuero de que trata el artículo 221 del Código del Trabajo.

Además, la protección que otorga el artículo 221 del Código del Trabajo, está sujeta a una condición suspensiva, cual es, la necesaria comunicación al empleador de la celebración de la asamblea constitutiva del sindicato y de la nómina de los asistentes a esa reunión, la que, en el evento de no producirse, como ocurrió en este caso, priva a los trabajadores involucrados del fuero que se establece a su favor, por no haberse verificado la condición necesaria para hacer nacer la protección que la ley les otorga (Corte Suprema, Rol N° 6611-2012, sentencia de reemplazo de la resolución de la Corte de Apelaciones, considerando sexto y séptimo).

*Corte Suprema, 30/01/2013, Rol: 6611-2012*

*Corte Suprema, 22/12/2011, Rol: 829-2011*

Corte de Apelaciones de Santiago, 06/07/2012, Rol: 608-2012; Corte de Apelaciones de Santiago, 16/12/2010, Rol: 1183-2010.

### 10. Determinación del deber del trabajador en la convención laboral al utilizar beneficios concedidos por empleador

Si forma parte del contenido del contrato de trabajo de la actora, para los efectos de lo dispuesto en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, la obligación de hacer buen uso del beneficio de pasajes liberados acordado en el contrato colectivo vigente en la empresa.

#### UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA

Si bien es cierto en el contrato de trabajo de la actora nada se dice respecto de la forma de uso del beneficio de los pasajes liberados, como lo ha declarado esta Corte en otras oportunidades, la señalada convención se caracteriza también por su contenido ético, es decir, por el imperio de ciertos principios que las partes deben respetar, entre ellos, el deber de fidelidad y lealtad a que ambas se encuentran obligadas. Por lo mismo, las relaciones laborales han de desenvolverse en un clima de confianza, el que se genera en la medida que las partes cumplan con sus obligaciones en la forma estipulada, de buena fe, principio del cual se encuentra imbuida toda la legislación nacional y consagrado, especialmente en

materia contractual, en el artículo 1546 del Código Civil. De esta manera, los mencionados deberes constitutivos de la carga ética aludida, son claras directrices del comportamiento de los contratantes durante la vigencia de su vinculación, sujetándolos a varias obligaciones que, con independencia de su explicitación en el texto del contrato pertinente o consensuado expresamente, emanan de la naturaleza de la relación laboral y deben considerarse integrantes del mismo (Corte Suprema, Rol N° 821-2012, sentencia de reemplazo de la resolución de la Corte de Apelaciones, considerando tercero).

*Corte Suprema, 18/10/2012, Rol: 821-2012*

Corte de Apelaciones de Santiago, 19/12/2011, Rol: 587-2011.

### 11. Criterio para establecer la ocurrencia de una práctica antisindical

La correcta interpretación del artículo 289 del Código del Trabajo, en particular, la exigencia de intencionalidad o ánimo deliberado y consciente de atentar contra la libertad sindical para que se configure una práctica antisindical o una conducta atentatoria a la libertad sindical.

#### UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA

Tratándose de las conductas que sanciona la norma del artículo 289 del Código del Trabajo, debe concurrir la intención precisa de parte del empleador de atentar contra la libertad sindical (Corte Suprema, Rol N° 7856-2012, sentencia de reemplazo de la resolución de la Corte de Apelaciones, considerando noveno).

*Corte Suprema, 03/04/2013, Rol: 7856-2012*

Corte de Apelaciones de Santiago, 25/11/2010, Rol: 1112-2011.

### 12. Procedencia de recibir la causa a prueba para estimar si califica el despido por necesidades de la empresa en razón de una modernización o racionalización de ésta

La calificación del despido por necesidades de la empresa, sin recibir la causa a prueba porque la carta de despido sólo contiene las expresiones del legislador, sin explicaciones respecto de la modernización o racionalización invocadas.



### UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA

En relación a la adecuada interpretación del artículo 453 número 3° del Código del Trabajo, resulta procedente recibir la causa a prueba en caso de existir hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos en un procedimiento en que la materia está constituida por la calificación de la causal de despido por necesidades de la empresa, particularmente si se fundó en “una modernización o racionalización en el área” en que se desempeñaba la trabajadora (Corte Suprema, Rol N° 6940-2012, sentencia de reemplazo de la resolución de la Corte de Apelaciones, considerando noveno).

*Corte Suprema, 07/03/2013, Rol: 6940-2012*

Corte de Apelaciones de Santiago, 20/07/2012, Rol: 161-2012.

### 13. La naturaleza de la obligación indemnizatoria de daño moral por accidente del trabajo y su aplicación de acuerdo al artículo 183-B del Código del Trabajo

La correcta interpretación de los artículos 183-B Y 183-E del Código del Trabajo, en particular, la naturaleza de la obligación indemnizatoria de daño moral por accidente del trabajo y la aplicación a esa obligación, de la solidaridad establecida en el primer texto legal aludido.

### UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA

Que no obstante, que los textos de los artículos 183-B y 183-D del Código del Trabajo establecen respecto del dueño de la obra una responsabilidad por garantía en relación a las obligaciones laborales y previsionales de dar que debe satisfacer el empleador respecto de sus trabajadores, erigiendo a aquél en responsable solidario o subsidiario según se hubiere cumplido o no con las exigencias previstas por la última norma citada -y acotadas estas obligaciones en la forma que explicitan esos textos-, lo cierto es que tratándose de un accidente del trabajo la ley reguló la situación imponiendo a la empresa principal (dueña de la obra) un deber de protección especial en el artículo 183-E del Código del ramo, deber que se expresa en similares términos a aquél que el artículo 184 impone al empleador contratista o subcontratista.

Que el citado artículo 183-E del Código del Trabajo dispone, a la letra que: “Sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 y el artículo 3° del decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud.

En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán las obligaciones y responsabilidades señaladas en el inciso precedente, cuando quien encargue la obra sea una persona natural.

Sin perjuicio de los derechos que se reconocen en este Párrafo 1° al trabajador en régimen de subcontratación, respecto del dueño de la obra, empresa o faena, el trabajador gozará de todos los derechos que las leyes del trabajo le reconocen en relación con su empleador.”.

Que como se aprecia del texto transcrito, se establece en él una obligación particular y especial para el dueño de la obra en materia de higiene y seguridad, imponiéndole el deber de protección eficaz de la vida y salud de todos los trabajadores que se desempeñen en su empresa o faena, con arreglo a las normas que en la misma disposición se expresan, esto es, el artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 y artículo 3 del D.S. N° 594 de 1999 del Ministerio de Salud, disposición esta última que con anterioridad a la Ley N° 20.123 ya contenía la obligación de cuidado de cargo de la empresa principal.

La disposición en análisis contiene o da cuenta de la responsabilidad directa que recae sobre la empresa principal para el evento que incumpla el deber de cuidado que el mismo texto le impone, de modo tal que perseguir su responsabilidad por un accidente del trabajo supone determinar claramente la conducta que por acción u omisión de su parte configuró un incumplimiento de ese deber personal y directo, así como la relación entre esa conducta y los daños reclamados.

Que lo expuesto en los considerandos que anteceden conduce a concluir que la sentencia impugnada por el recurso de nulidad, no ha incurrido en error de derecho al considerar que en la situación del demandante, no es aplicable la norma del artículo 183-B del Código del ramo sino que el artículo 183-E del mismo cuerpo legal, que dispone que la responsabilidad de la empresa principal en un accidente del trabajo sólo puede ser declarada a virtud de un incumplimiento de las obligaciones propias y particulares que la ley le ha impuesto sobre la materia, y no como garante de las obligaciones que ha debido cumplir el empleador.

Que, en consecuencia, se unifica la jurisprudencia en el sentido anotado en los motivos anteriores en relación con la normativa laboral que rige a la empresa principal o dueña de la obra ante la ocurrencia de un accidente del trabajo en sus dependencias, y que afecte a un trabajador dependiente de uno de sus contratistas. (Corte Suprema, Rol N° 5620-2012, sentencia de reemplazo de la resolución de la Corte de Apelaciones, considerando segundo, tercero, cuarto, quinto y sexto).

*Corte Suprema, 10/06/2014, Rol: 10139-2013*

*Corte Suprema, 25/02/2014, Rol: 9858-2013*

*Corte Suprema, 27/03/2013, Rol: 5620-2012*

Corte de Apelaciones de Santiago, 20/06/2012, Rol: 847-2011.

#### **14. Aplicación de la causal contemplada en el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo en contratos por obra o faena que se prolongan en el tiempo**

La procedencia del contrato por obra o faena, en los casos en que la faena, obra o servicio para el cual es contratado el trabajador, se prolonga en el tiempo, por haberlo pactado así las partes y, por consiguiente, la justificación de la causal de terminación contemplada en el artículo 159 N°5 del Código del Trabajo.

#### **UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA**

Los motivos segundo a octavo de la sentencia que antecede, conforme a los cuales los contratos de trabajo de los actores han debido calificarse de contratos de obra o faena, en tanto los trabajadores han conocido desde el inicio de la convención, que

las partes permanecerán ligadas y, por ende, tendrán los derechos y obligaciones inherentes a dicho vínculo sólo por el tiempo necesario para el desarrollo de la obra o faena que constituye el origen de tales derechos y obligaciones recíprocas, por cuanto la duración de la faena depende de una condición ajena a la voluntad del empleador, de modo que los servicios de los trabajadores han estado supeditados a la ejecución del contrato correspondiente a la mantención de jardines y áreas verdes y sobre todo, al conocimiento que éstos tuvieron acerca de la condición que debía cumplirse para la prolongación de éstos en el tiempo.

En consecuencia, resulta justificada la aplicación de la causal de despido establecida en el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo (Corte Suprema, Rol N° 6024-2012, sentencia de reemplazo de la resolución de la Corte de Apelaciones, considerando primero).

*Corte Suprema, 17/01/2013, Rol: 6024-2012*

Corte de Apelaciones de Santiago, 28/06/2012, Rol: 1775-2011.

#### **15. Procedencia del pago de las remuneraciones hasta el término del fuero del trabajador**

La procedencia del pago de las remuneraciones hasta el término del fuero del trabajador, cuando ha sido éste el que ha puesto término a la relación laboral a través del ejercicio del derecho que le otorga el artículo 171 del citado Código.

#### **UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA**

Resulta improcedente el pago de las remuneraciones hasta el término del fuero que ostentaba un miembro del Comité Paritario de la empresa, cuando ha sido el propio trabajador el que, mediante el ejercicio del derecho que le otorga el artículo 171 del Código del Trabajo, quien le pone término a la relación laboral (Corte Suprema, Rol N° 5567-2012, sentencia de reemplazo de la resolución de la Corte de Apelaciones, considerando octavo).

*Corte Suprema, 18/01/2013, Rol: 5567-2012*

Corte de Apelaciones de Punta Arenas, 12/06/2012, Rol: 12-2012.

## 16. Reemplazo de trabajadores en huelga. Sentido y alcance

La correcta interpretación y aplicación del artículo 381 del Código del Trabajo, en cuanto al sentido y alcance del concepto "reemplazo de trabajadores en huelga".

### UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA

En relación con la adecuada e integral interpretación del artículo 381 del Código del Trabajo, debe entenderse que la ley impide -salvo en las condiciones excepcionales que ella misma regula- la contratación de nuevos trabajadores para desempeñar las funciones de aquéllos que han declarado la huelga, es decir, debe tratarse de personal ajeno a la empresa (Corte Suprema, Rol N° 4936-2012, sentencia de reemplazo de la resolución de la Corte de Apelaciones, considerando noveno).

*Corte Suprema, 07/03/2013, Rol: 4936-2012*

Corte de Apelaciones de Santiago, 05/04/2011, Rol: 1590-2010.

## 17. Sentido y alcance del término "cotizaciones previsionales" establecido en el artículo 162 inciso 5° del Código del Trabajo

Si las cotizaciones de salud están comprendidas en el concepto "cotizaciones previsionales" contenido en el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo, y en consecuencia, si el no pago de éstas hace aplicable al empleador la sanción establecida en el apartado séptimo del artículo citado.

### UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA

Cuando el legislador en el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo utilizó la expresión "cotizaciones previsionales" incluyó en ellas las de salud, por lo que el juez a quo, al declarar nulo el despido del actor por no pago de las cotizaciones antes mencionadas, no ha incurrido en el error de derecho denunciado, por lo que el recurso de nulidad deberá ser rechazado (Corte Suprema, Rol N° 5330-2012, sentencia de reemplazo de la resolución de la Corte de Apelaciones, considerando décimo).

*Corte Suprema, 04/01/2013, Rol: 5330-2012*

Corte de Apelaciones de Arica, 18/06/2012, Rol: 19-2012.

## 18. Determinación del monto por concepto de gratificación

Si el pacto de pago de gratificaciones de conformidad con el artículo 50 del Código del Trabajo debe estar sujeto o no al tope legal de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

### UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA

Si las partes pactaron el pago de gratificaciones ajustándose al mínimo legal, consistente en 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales al año o por ejercicio comercial, es a dicho límite al que debe estarse.

Ahora bien cabe precisar que dicho límite legal es anual o por ejercicio comercial, toda vez que dicho período es aquel en el cual se devenga y calcula el beneficio en análisis, como se desprende de lo dispuesto en el artículo 47 inciso primero, parte segunda, en cuanto afirma que "la gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho." (Corte Suprema, Rol N° 4399-2012 sentencia de reemplazo de la resolución de la Corte de Apelaciones, considerando octavo).

*Corte Suprema, 17/01/2013, Rol: 4399-2012*

Corte de Apelaciones de Valparaíso, 02/05/2012, Rol: 133-2012.

## 19. Procedencia de la acción de tutela de derechos fundamentales en caso de verificarse el despido indirecto

La compatibilidad de la acción de tutela de derechos fundamentales, contemplada en el inciso primero del artículo 489 del Código del Trabajo con el término de la relación laboral por despido indirecto, en virtud del artículo 171 del Código del Trabajo.

### UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA

La acción prevista por el inciso 1° del artículo 489 del Código del Trabajo, no procede cuando ha sido el trabajador quien ha puesto término a la relación laboral por la vía del despido indirecto contenida en el artículo 171 del precitado cuerpo normativo (Corte Suprema, Rol N° 2202-2012, sentencia de reemplazo de la resolución de la Corte de Apelaciones, considerando décimo).



*Corte Suprema, 18/01/2013, Rol: 2202-2012*  
Corte de Apelaciones de Valparaíso, 09/02/2012, Rol: 27-2012.

## 20. Método para fijar la indemnización por lucro cesante

Evento en que procede el pago de la indemnización por lucro cesante, cuando se han probado efectivamente todos los requisitos del daño indemnizable o basta que su monto se funde en la conjetura o prudencia del juez.

### UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA

En relación con la forma en que debe fijarse la indemnización por lucro cesante, se requiere necesariamente de la demostración de la falta de producción del ingreso o la mantención del pasivo y la determinación del quantum de la ganancia, sin que baste para ello la sola perpetración o acaecimiento del hecho dañoso, no pudiendo determinarse o cuantificarse este rubro exclusivamente en base a un juicio de probabilidades (Corte Suprema, Rol N° 11675-2011, sentencia de reemplazo de la sentencia resolución de la Corte de Apelaciones, considerando sexto).

*Corte Suprema, 16/10/2012, Rol: 11675-2011*  
Corte de Apelaciones de Valparaíso, 04/11/2011, Rol: 390-2011.

## 21. Procedencia de la indemnización por años de servicio en caso de renuncia de un profesional de la educación

La procedencia de la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.070 cuando el profesional de la educación, ajustándose a las exigencias del artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, renuncia voluntariamente a sus labores y percibe el beneficio contenido en esta última disposición.

### UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA

La renuncia invocada para hacer valer la bonificación prevista en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 20.158, no es asimilable a la causal prevista en el artículo 3° de la Ley N° 19.010 y que corresponde al actual artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, condición necesaria para tener derecho a la indemnización por años de ser-

vicios establecida en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.070 (Corte Suprema, Rol N° 10066-2011, sentencia de reemplazo de la resolución de la Corte de Apelaciones, considerando décimo).

*Corte Suprema, 29/08/2012, Rol: 10066-2011*  
Corte de Apelaciones de Santiago, 29/08/2011, Rol: 233-2011.

## 22. Sentido y alcance del requisito de irresistibilidad en el término de la relación laboral, de acuerdo a lo previsto en el artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo

La correcta aplicación e interpretación del artículo 159 N° 6, esto es, término del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, particularmente el presupuesto de la irresistibilidad.

### UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA

Se ha incurrido en infracción de ley sustantiva por equivocada interpretación del artículo 45 del Código Civil y, por ende, del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, al desestimar su aplicación en el caso de autos y cuyos hechos asentados se subsumen en el presupuesto previsto en las citadas disposiciones, sobre la base de que la irresistibilidad de los efectos del siniestro sólo es parcial, en tanto, ella se funda en la supuesta viabilidad de la continuación de la totalidad de los trabajos y la imposición a la demandada de mantener vigentes los pactos laborales y cumplir sus obligaciones en él consignadas, en condiciones impracticables y más gravosas, no contempladas al momento de suscribirlos. Como se viene razonando, la magnitud del daño causado por el terremoto sub-lite a las dependencias del Supermercado El Porvenir de Los Álamos, coloca al demandado en una situación de imposibilidad absoluta en atención a la naturaleza y características de su actividad comercial, revistiendo aquél, entonces, además de inimputable e imprevisible, la calidad de irresistible (Corte Suprema, Rol N° 6008-2011, sentencia de reemplazo de la resolución de la Corte de Apelaciones, considerando octavo).

*Corte Suprema, 11/04/2012, Rol: 6008-2011*  
Corte de Apelaciones de Concepción, 01/06/2011, Rol: 17-2011.

### 23. Determinación del monto de las indemnizaciones por término de la relación laboral en caso de existir una oferta -no aceptada- en la carta de aviso previo

Si la oferta irrevocable de pago contenida en la carta de término de la relación laboral por necesidades de la empresa mantiene su vigencia si el actor no la acepta, presentando demanda por despido injustificado por no estar de acuerdo con la causal de término de la relación laboral.

#### UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA

En relación con el artículo 163 del Código del Trabajo, en el sentido que la oferta irrevocable de pago a que se refiere el artículo 169 letra a) del Código del Trabajo, no aceptada por el actor, no debe ser tomada en cuenta para los efectos de la determinación del monto de las indemnizaciones propias del despido (Corte Suprema, Rol N° 7870-2011, sentencia de reemplazo de la resolución de la Corte de Apelaciones, considerando noveno).

*Corte Suprema, 20/07/2012, Rol: 7870-2011*

Corte de Apelaciones de Valparaíso, 20/07/2011, Rol: 244-2011.

### 24. Aplicación de las normas del Código del Trabajo en el caso de poner término a los servicios de un profesional de la salud municipal

La legislación que debe aplicarse al término de la relación laboral de una matrona que habiendo trabajado para una municipalidad, posteriormente y prestando los mismos servicios, pasó a formar parte de la dotación de la Corporación Municipal respectiva, que tomó a su cargo el servicio del área de salud comunal.

#### UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA

La terminación de los servicios de una matrona que prestaba servicios en el área de salud formando parte de la dotación de una Corporación Municipal, trabajadora que anteriormente laboraba en el mismo rubro para la Municipalidad respectiva, no le son aplicables las normas del Código del Trabajo, si no que la Ley N° 19.378 (Corte Suprema, Rol N° 5316-2011, sentencia de reemplazo de la resolución de la Corte de Apelaciones, considerando décimo octavo).

*Corte Suprema, 23/03/2012, Rol: 5316-2011*

Corte de Apelaciones de San Miguel, 04/05/2011, Rol: 85-2011.

### 25. Juez competente para conocer de acción en contra del Instituto de Previsión Social (I.P.S.)

La correcta interpretación de los artículos 423 del Código del Trabajo, 54 de la Ley N° 20.255, y 1 y 3 del decreto con fuerza de Ley N° 17, para determinar la competencia del Tribunal para conocer de la demanda deducida en contra del Instituto de Previsión Social.

#### UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA

La resolución confirmada estableció que el domicilio del Instituto demandado corresponde a la ciudad de Santiago para todos los efectos legales y judiciales, conforme lo dispone el artículo 1° del Decreto con Fuerza de Ley de 28 de agosto de 1989 que le es aplicable en virtud de lo señalado en el artículo 54 de la Ley N° 20.255, que además indica que la entidad demandada es sucesora y continuadora legal del Instituto de Normalización Previsional. Además agregó, por una parte que el artículo 53 de la referida ley señala que ese Instituto tiene personalidad jurídica y patrimonio propio y cuyo representante es el Director Nacional, el cual podrá por reglamento expreso delegar algunas de sus facultades en los directores regionales, lo que no ocurre en este caso y que el domicilio de la Dirección Nacional es la ciudad de Santiago; y por otra, que de acuerdo con el artículo 6° del Decreto con Fuerza de Ley N° 3.502, el Director Nacional es el representante legal, judicial y extrajudicial del Instituto. (Corte Suprema, Rol N° 4790-2011, sentencia de unificación de jurisprudencia, considerando primero).

Que, conforme a lo ya razonado, el Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia es incompetente en relación al territorio, para conocer del asunto sometido a su decisión mediante la demanda de autos (Corte Suprema, Rol N° 4790-2011, sentencia de reemplazo de la resolución de primera instancia, considerando segundo).

*Corte Suprema, 16/05/2012, Rol: 4790-2011*

Corte de Apelaciones de Valdivia, 04/05/2011, Rol: 21-2011.

## 26. Aplicación de las normas del Código del Trabajo en el caso de poner término a los servicios de un profesional de la educación municipal

La procedencia de aplicar las normas sobre terminación del contrato de trabajo contempladas en el código del ramo en el caso de los profesionales de la educación que están prestando servicios en calidad de contratados.

### UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA

En el caso de los profesionales de la educación que se encuentren vinculados a una Municipalidad en calidad de "contratados", que sus contratos se renueven sucesivamente por varios años y que sus servicios terminen por el vencimiento del plazo estipulado, no resulta procedente considerar que tal vínculo ha derivado en uno de carácter indefinido, ni tampoco que proceda el pago de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio (Corte Suprema, Rol N° 70-2011, sentencia de reemplazo de la resolución de la Corte de Apelaciones, considerando décimo sexto).

*Corte Suprema, 27/10/2011, Rol: 70-2011*

Corte de Apelaciones de Santiago, 03/12/2010, Rol: 1246-2010.

## 27. Procedencia de la Indemnización por lucro cesante por término anticipado de un contrato de trabajo a plazo fijo

La procedencia de indemnización por lucro cesante respecto de una trabajadora que prestó servicios en virtud de un contrato a plazo fijo que termina anticipadamente por decisión injustificada de la empleadora.

### UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA

Tratándose, como en la especie, del término anticipado e injustificado de un contrato a plazo fijo, el trabajador tiene derecho a reclamar la indemnización por lucro cesante, esto es, las remuneraciones que le hubiere correspondido percibir hasta el término del contrato (Corte Suprema, Rol N° 8465-2012, sentencia de reemplazo de la resolución de la Corte de Apelaciones, considerando sexto).

*Corte Suprema, 29/05/2013, Rol: 8465-2012*

Corte de Apelaciones de Concepción, 22/10/2012, Rol: 233-2012.

## 28. Período en que el empleador debe proceder al ajuste dispuesto por el artículo transitorio de la Ley N° 20.281

El período durante el cual el empleador debe proceder al ajuste dispuesto por el artículo transitorio de la Ley N° 20.281, con cargo a las remuneraciones variables del trabajador.

### UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA

El ajuste dispuesto por el artículo transitorio de la Ley N° 20.281 -para equiparar el sueldo base de los trabajadores que allí se menciona al ingreso mínimo vigente a la época de publicación de la ley, ello, con cargo a las remuneraciones variables de los trabajadores y para cuya implementación se otorgó un plazo de seis meses-, debe continuar más allá de vencido ese lapso, con la misma modalidad, para los efectos de enterar la suma de \$159.000.- que corresponde al ingreso mínimo al 21 de julio de 2008, fecha de publicación de la ley citada (Corte Suprema, Rol N° 7366-2012, sentencia de reemplazo de la resolución de la Corte de Apelaciones, considerando décimo tercero).

*Corte Suprema, 13/11/2013, Rol: 4795-2013*

*Corte Suprema, 20/06/2013, Rol: 7366-2012*

Corte de Apelaciones de Valparaíso, 22/10/2012, 233-2012.  
Corte de Apelaciones de Santiago, 20/08/2012, Rol: 20-2012.

## 29. Determina pensión de viudez

La correcta interpretación del artículo 25 de la Ley N° 15.386 y sus modificaciones, en materia de reliquidación de pensiones, en cuanto a si es procedente aplicar el tope que esa norma establece al monto inicial de la pensión de viudez causada por un pensionado que gozaba a su fallecimiento de una pensión a la que se aplicó parcialmente el referido tope, o si al contrario dicha pensión de viudez sólo debe ser equivalente a un determinado porcentaje de la pensión de jubilación del causante conforme al artículo 42 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2.252, de 1997 del Ministerio de Hacienda, que Crea la Caja de Previsión y Estímulo de los Empleados del Banco del Estado de Chile, sin el aludido tope.



### UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA

No corresponde aplicar el tope o límite del artículo 25 de la Ley N° 15.386 frente a la petición de reliquidación de una pensión de viudez derivada de una pensión de jubilación de que gozaba el causante de la misma, cuando ésta fue concedida y calculada conforme a la misma norma legal, pues lo contrario conlleva una doble e injusta restricción a la pensión de viudez (Corte Suprema, Rol N° 6163-2012, Sentencia de reemplazo de la resolución de la Corte de Apelaciones, considerando octavo).

*Corte Suprema, 13/11/2013, Rol: 5963-2013*

*Corte Suprema, 29/04/2013, Rol: 6163-2012*

Corte de Apelaciones de Santiago, 22/06/2012, Rol: 605-2011.

### 30. Determina si ausencias injustificadas y reiteradas son incumplimiento grave

La correcta aplicación e interpretación del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, particularmente, si ausencias injustificadas y reiteradas en el tiempo que no constituyen la causal específica del numeral tercero del citado artículo 160 pueden considerarse un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

### UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA

Impedir a la parte empleadora, en las condiciones descritas, la invocación de ausencias injustificadas y reiteradas en el tiempo para fundamentar un incumplimiento grave del contrato de trabajo, importa no sólo la desatención de las reglas de la sana crítica al momento de apreciar los presupuestos fácticos construidos a partir de los antecedentes, sino que también, extremar el sentido y ámbito de aplicación de la institución contenida en la norma de que se trata, sobre la base de que uno de los contratantes -el empleador- acepte continuos y graves incumplimientos al deber de prestar el servicio convenido, mientras no se configure la causal específica de caducidad del contrato, lo que llevaría a permitir que un dependiente faltase sin justificación y sin sanción alguna dos días todos los meses del año, siempre y cuando estos días no sean seguidos o días lunes en el mes, cuestión que resulta contraria, a todas luces, a las obligaciones y deberes que integran la convención que une a las partes (Corte Suprema, Rol N°

1242-2013, sentencia de reemplazo de la resolución de la Corte de Apelaciones considerando séptimo).

*Corte Suprema, 13/06/2013, Rol: 1242-2013*

Corte de Apelaciones de Santiago, 30/01/2013, Rol: 1360-2012.

### 31. Establece concepto de "separación" de los artículos 168 y 489 del Código del Trabajo

Interpretar la expresión "separación" utilizada por el legislador en los artículos 168 y 489 del Código del ramo, para los efectos de determinar la época a partir de la cual debe computarse el plazo de caducidad establecido en las normas citadas, tratándose de trabajadores despedidos por la causal prevista en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa.

### UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA

Debe entenderse como "una separación jurídica o legal y que se concreta, materialmente, desde que cesa la prestación de servicios por parte del trabajador." Dicho de otro modo, desde que las partes se desvinculan por decisión adoptada por alguna de ellas, de manera, que debe hacerse una distinción entre la fecha en la que se otorga el aviso o comunicación del despido y la fecha en la que el mismo se hace efectivo.

El inciso 2° del artículo 162 del Código del Trabajo, impone al empleador la obligación de comunicar el despido personalmente o por carta certificada, y esta comunicación debe entregarse dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Es decir, nuevamente el legislador se remite a la época en que se produce la cesación de los servicios, época que debe entenderse como del apartamiento del trabajador de sus labores.

De este modo, no cabe sino concluir que el momento de la separación es aquél en que se produce la ruptura del vínculo laboral, es decir, cuando cesan los derechos y obligaciones que nacieron con motivo del contrato de trabajo para ambas partes (Corte Suprema, Rol N° 6634-2013, sentencia de reemplazo de la resolución de la Corte de Apelaciones, considerando quinto, sexto y séptimo).

*Corte Suprema, 30/01/2014, Rol: 6634-2013*

### 32. Alcance del poder liberatorio del finiquito

Precisar la recta exégesis del artículo 177 del Código del Trabajo, en orden a determinar el alcance del poder liberatorio de un finiquito suscrito con las formalidades establecidas por el legislador y sin reserva alguna.

#### UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA

Es dable asentar que como convención, es decir, acto jurídico que genera o extingue derechos y obligaciones, que se origina en la voluntad de las partes que lo suscriben, es vinculante para quienes concurren a otorgarlo dando cuenta de la terminación de la relación laboral, esto es, a aquéllos que consintieron en finalizarla en determinadas condiciones y expresaron ese asentimiento libres de todo vicio y sólo en lo tocante a ese acuerdo, es decir, es factible que una de las partes manifieste discordancia en algún rubro, respecto al cual no puede considerarse que el finiquito tenga carácter transaccional, ni poder liberatorio. En otros términos el poder liberatorio se restringe a todo aquello en que las partes han concordado expresamente y no se extiende a los aspectos en que el consentimiento no se formó, sea porque una de las partes formula la reserva correspondiente, sea porque se trate de derechos u obligaciones no especificados por los comparecientes, sea por cualesquiera otras razones que el entendimiento humano pudiera abarcar (Corte Suprema, Rol N° 8325-2013, sentencia de reemplazo de la resolución de la Corte de Apelaciones, considerando sexto).

*Corte Suprema, 22/04/2014, Rol: 8325-2013*

### 33. Ámbito de aplicación del artículo 41 bis del DFL N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, en el caso de los docentes titulares que cesen en sus funciones

Dilucidar si, de conformidad con el artículo undécimo transitorio de la Ley N° 20.501, el beneficio de la prórroga de la relación laboral, contemplado en el artículo 41 bis del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Educación, resulta aplicable a los docentes que en carácter de titulares cesen en sus funciones por aplicación de los artículos noveno y décimo transitorios de la citada ley.

#### UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA

Resulta claro que el artículo 41 bis del Estatuto Docente se refiere únicamente a los profesionales de la educación que se hayan incorporado a una dotación docente como contratados y no a aquellos que revistan la calidad de titulares, ya que sólo los primeros de los nombrados pueden verse expuestos a las particulares circunstancias que la norma señala (Corte Suprema, Rol N° 8917-2013, sentencia de reemplazo de la resolución de la Corte de Apelaciones, considerando quinto).

*Corte Suprema, 30/01/2014, Rol: 8917-2013*

### 34. Invocación del perdón de la causal por parte del empleador

Determinar si es válida o procedente la institución del “perdón de la causal” para el caso del trabajador, o si, por el contrario, es ineficaz porque sólo es aplicable tratándose del empleador.

#### UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA

Que el “perdón de la causal”, también denominada “condonación de la falta”, es una institución elaborada por la doctrina laboral a partir de dos ideas o nociones, a saber, la de “reconocimiento de la voluntad presunta” y la de “consolidación de las situaciones”, pues si el empleador nada hace para sancionar la falta o conducta perpetrada por el trabajador dentro de un período más o menos inmediato o cercano a su comisión, se presume su voluntad de perdonarla. Lo que también ocurre si aplicó una sanción de menor entidad, caso en el que se entremezclaría con el principio “non bis in idem”.

Dicho postulado doctrinario es plenamente aceptado en sede judicial, pues se ha sostenido que si no se materializa el despido inmediatamente después de la falta, se debe entender que el empleador renunció tácitamente a la aplicación de la causal de término de contrato de trabajo; también que es atendible y lógico que la parte empleadora, afectada o perjudicada por una determinada actuación subsumible en alguna de las causales de caducidad contempladas en el mencionado artículo 160, debe provocar con prontitud la extinción del vínculo laboral, de lo contrario debe desestimarse por improcedente para poner término al contrato de trabajo, entendiéndose

que ha operado una suerte de “perdón” de la causal de exoneración.

Que, sin embargo, no puede aceptarse la figura doctrinaria del “perdón de la causal” cuando es el empleador el que incumple gravemente las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, y el dependiente deja transcurrir un tiempo prolongado antes de accionar por autodespido o despido indirecto; razón por la que se debe concluir que al admitirse la alegación formulada por el demandado, en orden a que la demanda subsidiaria por despido indirecto debe ser desestimada, por haber operado el “perdón de la causal”, se conculcó lo que dispone el inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, lo que conduce a que se acoja el recurso.

Una decisión como la sostenida por la juez del grado, en todo caso, también violenta lo que dispone el artículo 456 del Código del Trabajo, en cuanto mandata que el tribunal debe apreciar la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. En efecto, considerando que el autodespido o despido indirecto provoca el efecto que el trabajador queda cesante, lo que trae consigo un estado de incertidumbre económica, se puede elaborar como máxima de experiencia una que señale que el trabajador vacilará, se tomará un tiempo antes de poner término al contrato, y que, por lo mismo, que no puede ser fruto de una decisión apresurada o precipitada. No se debe olvidar que las máximas de experiencia o “reglas de la vida” a las que el juzgador consciente o inconscientemente recurre, según la doctrina, son “el conjunto de juicios fundados sobre la observación de lo que ocurre comúnmente y que pueden formularse en abstracto por toda persona de nivel mental medio” (Corte Suprema, Rol N° 12514-2013, sentencia de reemplazo de la resolución de la Corte de Apelaciones, considerando tercero y cuarto).

*Corte Suprema, 23/06/2014, Rol: 12514-2013*

### **35. Prerrogativa del juez laboral para autorizar la acción de desafuero previa a la desvinculación del empleador**

Precisar el sentido y alcance de la disposición contenida en el artículo 174 del Código del Trabajo en tanto ella otorga al juez del trabajo la facultad para

autorizar el despido de un trabajador amparado por fuero, norma que, en concepto del recurrente, no permitiría su rechazo en el evento de tratarse de la causal de caducidad del contrato de trabajo prevista en el artículo 159 N° 4, la que reviste la índole de objetiva, bastando con la constatación de la efectividad del vencimiento del plazo estipulado para acceder a la solicitud de desafuero.

### **UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA**

El recto sentido y alcance de la prerrogativa concedida al juez en el artículo 174 del Código del Trabajo, supone la adecuada y fundada ponderación de los elementos de convicción incorporados al proceso por los litigantes para los efectos de conceder o no la autorización para despedir a un trabajador amparada por fuero laboral, sea que se trate de las causales subjetivas controvertibles o de las objetivas a las que dicha disposición se refiere, únicas para las que se otorga la acción de desafuero previa a la desvinculación al empleador (Corte Suprema, Rol N° 14140-2013, sentencia de reemplazo de la resolución de la Corte de Apelaciones, considerando quinto).

*Corte Suprema, 06/05/2014, Rol: 14140-2013*

### **36. Aplicabilidad del artículo 87 del Estatuto Docente a profesionales de la educación distintos de los profesores de aula**

Interpretación y aplicación del artículo 87 del Estatuto Docente, en lo relativo a la aplicación de la indemnización que establece para el caso de los profesionales de la educación distintos de los profesores de aula como, en el caso de autos, el rector del establecimiento.

### **UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA**

El inciso 1° del artículo 87 del Estatuto Docente no utiliza las voces de “profesionales de la educación” y de “docente”, expresión, esta última, que sí empleaba el texto primitivo del Estatuto Docente en su artículo 70, sino la de “profesor”, lo que implica que se refiere expresamente al que desempeña la función docente propiamente tal, esto es, al educador, se debe concluir que el beneficio reclamado se concibió en relación a esa función y con la finalidad de desincentivar que se ponga término a la relación laboral de un profesor durante el curso del año escolar, y así



dar mayor estabilidad a la misma (Corte Suprema, Rol N° 14241-2013, sentencia de reemplazo de la resolución de la Corte de Apelaciones, considerando cuarto).

*Corte Suprema, 25/03/2014, Rol: 14241-2013*

### **37. Procedencia de otorgar el incremento de la bonificación proporcional de la Ley 19.933 a los profesionales de la educación del sector municipal**

La correcta interpretación de la Ley N° 19.933 en cuanto otorga un aumento de la bonificación proporcional, en particular, si tal incremento es aplicable o no a los profesionales de la educación del sector municipal.

#### **UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA**

En primer lugar, el bono proporcional fue creado e incorporado a las disposiciones permanentes del Estatuto Docente, conformando la remuneración que deben percibir los profesionales de la educación, según establece el artículo 35 del Estatuto Docente -que regula la renta básica mínima nacional- y conforme se lee de los artículos 63 y 65 del mismo cuerpo normativo, que reglamentan precisamente la bonificación proporcional y la instituyen como un derecho para dichos profesionales, tanto del sector municipal como del particular subvencionado. Dichas normas no han sido modificadas con posterioridad, de modo que la bonificación proporcional constituye un rubro fijo en la renta de los docentes, mientras no sea derogada por una ley en forma expresa, destacándose que la vinculación que se genera entre los docentes y los sostenedores de los establecimientos educacionales, es de naturaleza estatutaria, es decir, en la misma no interviene la voluntad de las partes en orden a generar o eliminar obligaciones o derechos, ellos son determinados por el Estado, como ente regulador de la relación.

En segundo lugar, es dable considerar la regla de hermenéutica establecida en el artículo 22 del Código Civil, según la cual "El contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía.". Su aplicación conduce a la disposición del inciso primero del artículo 9° de la Ley N° 19.933, ubicada en el Párrafo 2° intitulado

"Destinación exclusiva del incremento de la subvención", conforme a la que "Los recursos que obtengan los sostenedores de los establecimientos educacionales del sector municipal, del sector particular subvencionado y del regido por el decreto Ley N° 3.166, de 1980, en razón de esta ley, por concepto de aumento de subvención o de su aporte en su caso, serán destinados exclusivamente al pago de remuneraciones docentes." Es decir, no sólo no se excluye a los establecimientos del sector municipal sino que se contiene una clara regla acerca del destino que dichos establecimientos deben dar a los recursos que perciban con motivo de la misma Ley N° 19.933.

En igual sentido debe considerarse la norma del artículo 3° de la citada Ley N° 19.933, el que dispone: "Los aumentos de remuneraciones de los profesionales de la educación del sector municipal que se produzcan como consecuencia de la aplicación de la presente ley (...)". En otros términos, los fondos que proporciona la ley se destinan a los docentes tanto del sector particular subvencionado como del municipal, sin distinción.

En tercer lugar, la interpretación contextual de la expresión "sustitúyase" utilizada en el artículo 1° de la Ley N° 19.933, siempre conforme a la regla del artículo 22 del Código Civil referida en el motivo anterior, lleva a concluir que solamente se reemplazó el valor de la bonificación proporcional, pero no los sectores beneficiados, desde que se refiere al bono proporcional -establecido por primera vez en el artículo 8° de la Ley N° 19.410 y que, como se dijo, corresponde al actual artículo 63 del Estatuto Docente- y se remite expresamente a la forma, condiciones y procedimiento señalados en los artículos 8° a 11 de la Ley N° 19.410, normas estas últimas que crearon la bonificación proporcional, establecieron su forma de cálculo y, específicamente, la constituyeron en un derecho para los docentes tanto de los establecimientos educacionales del sector municipal como del sector particular subvencionado, lo que no ha sido modificado hasta la fecha, según se anotó.

Finalmente, se unifica la jurisprudencia en el sentido que el aumento de la bonificación proporcional con los fondos otorgados por la Ley N° 19.933, de 12 de

febrero de 2004, se aplica a los docentes de los establecimientos del sector municipal. (Corte Suprema, Rol N° 321-2014, sentencia de reemplazo de la resolución de la Corte de Apelaciones, considerando sexto, séptimo, octavo y décimo).

*Corte Suprema, 01/07/2014, Rol: 321-2014*

Es todo cuanto puedo informar a V.S.,

CONSTANZA COLLARTE PINDAR  
Directora  
Dirección de Estudio, Análisis y Evaluación

Corte Suprema

Santiago, 30 de junio de 2014.

AL SEÑOR

RICARDO BLANCO HERRERA  
PRESIDENTE CUARTA SALA  
CORTE SUPREMA

PRESENTE

AUT/ARB/CDA/DAP

## Selección de NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

### LEYES

#### • MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA

SUBSECRETARÍA DE DESARROLLO REGIONAL Y ADMINISTRATIVO

[Ley N° 20.742](#). Perfecciona el rol fiscalizador del concejo; fortalece la transparencia y probidad en las municipalidades; crea cargos y modifica normas sobre personal y finanzas municipales. *Diario Oficial 1.04.14.*

Tribunal Constitucional. Proyecto de ley que perfecciona el rol fiscalizador del concejo; fortalece la transparencia y probidad en las municipalidades; crea cargos y modifica normas sobre personal y finanzas municipales, contenido en el Boletín N° 8210-06. *Diario Oficial 1.04.14.*

#### • MINISTERIO SECRETARÍA GENERAL DE LA PRESIDENCIA

[Ley N° 20.748](#). Regula el ejercicio del sufragio de los ciudadanos que se encuentran fuera del país. *Diario Oficial 3.05.14.*

#### • MINISTERIO DE TRANSPORTES Y TELECOMUNICACIONES

SUBSECRETARÍA DE TRANSPORTES

[Ley N° 20.751](#). Modifica la [ley N° 19.831](#), que crea el Registro Nacional de Servicio de Transporte Remunerado de Escolares. *Diario Oficial 30.05.14.*

### DECRETOS

#### • MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

[Decreto N° 54, 14.04.14](#). Agrega numeral que indica a [decreto N° 1, de 2010](#), que establece objetivos, líneas de acción y procedimientos del Programa Inversión en la Comunidad. *Diario Oficial 2.05.14.*

[Decreto N° 40, 31.03.14](#). Modifica [decreto N° 1, de 2010](#), que establece objetivos, líneas de acción y procedimientos del Programa Inversión en la Comunidad. *Diario Oficial 9.05.14.*

#### • MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

[Decreto N° 94, 5.07.13](#). Promulga el Código Internacional de Gestión de la Seguridad Operacional del Buque y la Prevención de la Contaminación (IGS) y enmiendas al mismo. *Diario Oficial 8.04.14.*

[Decreto N° 80, 18.07.13](#). Promulga el Código Internacional de Seguridad para Naves de Gran Velocidad, 2000 (Código NGV 2000) y sus enmiendas. *Diario Oficial 11.04.14.*

#### • MINISTERIO DE EDUCACIÓN

[Decreto N° 93, 13.02.14](#). Fija valor de la suma adicional a que se refiere el [artículo 17 de la ley N° 19.715](#) para el año 2014. *Diario Oficial 8.04.14.*

#### • MINISTERIO DE ENERGÍA

[Decreto N° 102, 29.10.13](#). Aprueba Reglamento de Seguridad para el Transporte de Gas Natural Licuado. *Diario Oficial 3.04.14.*

[Decreto N° 101, 29.10.13](#). Modifica Reglamento de Seguridad para las Instalaciones y Operaciones de Producción y Refinación, Transporte, Almacenamiento, Distribución y Abastecimiento de Combustibles Líquidos. *Diario Oficial 6.05.14.*

### RESOLUCIONES

#### • MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

DIRECCIÓN DEL TRABAJO

[Resolución N° 422 exenta, 20.03.14](#). Refunde, sistematiza y deja sin efecto resoluciones que indica. Delega en el Jefe del Departamento de Inspección y Directores Regionales del Trabajo la facultad establecida en el inciso penúltimo y final del [artículo 38 del Código del Trabajo](#) en términos que indica. *Diario Oficial 9.04.14.*

[Resolución N° 559 exenta, 28.04.14](#). Complementa [resolución N° 1.213 exenta, de 2009](#), que establece un sistema obligatorio de control de asistencia, de las horas de trabajo y de descanso y de la determinación de las remuneraciones para los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, en el sentido que indica. *Diario Oficial 8.05.14.*

[Resolución N° 724 exenta, 12.05.14](#). Delega en el Subdirector del Trabajo facultades que indica en relación con la instrucción de investigaciones sumarias y sumarios administrativos. *Diario Oficial 17.05.14.*

[Resolución N° 760 exenta, 20.05.14](#). Revoca acto delegatorio y delega facultades en materia de reconsideración de multas administrativas que indica. *Diario Oficial 30.05.14.*

SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO

[Extracto de resolución exenta N° 2.438, de 2014](#). Aprueba procedimiento para el uso de Libro de Clases Electrónico y pago de los cursos de los programas de Formación para el Trabajo, Registro Especial, Formación para el Trabajo, Sectoriales y Mujer Trabajadora y Jefa de Hogar. *Diario Oficial 24.05.14.*



## SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL

[Decreto N° 21, 19.12.13](#). Establece el presupuesto para la aplicación del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales para el año 2014. *Diario Oficial 19.05.14.*

- **MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA**

## SUBSECRETARÍA DEL INTERIOR

[Resolución N° 3.768 exenta, 20.03.14](#). Aprueba documento que contiene el Programa "Asistencia para Inmigrantes Vulnerables 2014". *Diario Oficial 11.04.14.*

## OTROS

---

- **MINISTERIO DE HACIENDA**

## SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

[Extracto de circular N° 28, de 2014](#), que modifica [circular N° 56, de 2007](#), para actualizar referencia a artículo del Código Penal que sanciona como delito el cohecho a funcionarios públicos extranjeros. *Diario Oficial 3.05.14.*

# DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Normas legales y reglamentarias

Dictámenes de la Dirección del Trabajo

Resoluciones, ordenes de servicio y circulares de la Dirección del Trabajo

Superintendencia de Seguridad Social

Superintendencia de Pensiones

Instituto de Salud Pública

Servicio de Impuestos Internos

Contraloría General de la República

## CONTRATO DE TRABAJO. CONTRATACIÓN DE MENORES. TRABAJOS PROHIBIDOS. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

### 1.514/013, 28.04.14

*Aun cuando exista infracción a la norma que prohíbe la contratación de menores en establecimientos en que se expendan bebidas alcohólicas, el empleador se encuentra compelido al cumplimiento de las normas sobre protección a la maternidad, especialmente al fuero maternal, previsto en el [artículo 201 del Código del Trabajo](#). Lo anterior, sin perjuicio de las sanciones administrativas que corresponda aplicar al infractor.*

## ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIÓN MUNICIPAL. TERMINACIÓN DE CONTRATO. ASIMILACIÓN DE CAUSAL

### 1.618/014, 5.05.14

*Resulta procedente asimilar la causal de término del contrato de trabajo del director de un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal por término del periodo de su nombramiento, de acuerdo a lo previsto en el [artículo 34-B](#) del mismo cuerpo legal, a la causal establecida en la letra d) del [artículo 72 del Estatuto Docente](#). Lo anterior sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.*

## REGISTRO DE ASISTENCIA. SISTEMA ESPECIAL. PERSONAL DE ASEO

### 1.651/015, 6.05.14

*El dispositivo de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo que desea comercializar la empresa Victoria S.A., de acuerdo a los antecedentes expuestos en su presentación, se ajustaría a las exigencias establecidas en la [Resolución Exenta N° 198, de 1990](#), de la Dirección del Trabajo, que fija requisitos y regula procedimiento para establecer un sistema opcional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para los trabajadores que laboran en empresas de servicios de aseo, en la medida que su implementación sea realizada en los términos indicados en el presente informe.*

## PERSONAL EMBARCADO EN NAVES MENORES. NORMATIVA APLICABLE. LEGALIDAD DE JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO

### 1.881/016, 22.05.14

*1) Las normas contenidas en el [Párrafo 1° del Capítulo III, Título II del Libro I del Código del Trabajo](#), relativas al personal embarcado o gente de mar resultan aplicables a los trabajadores de la Empresa Marítima Nautilus S.A. que se desempeñan en el transporte de pasajeros de los distintos centros de cultivo de salmones de la región de Aysén, en el evento que así lo hayan convenido con dicha empleadora, en cuyo caso corresponde que las partes suscriban los correspondientes contratos de embarco. 2) Resulta jurídicamente procedente que los mismos trabajadores acuerden con la referida empresa, un sistema de trabajo consistente en 14 días de embarque con 7 días de descanso a continuación, siempre que el mismo no vulnere la normativa vigente aplicable a estos trabajadores en materia de duración de jornada y descansos.*

# RESOLUCIONES, ORDEN DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

## 1. Resoluciones

- **556 exenta, 28.04.14**  
**Departamento Jurídico**  
Establece y sistematiza nueva estructura orgánica y funcional del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo.
- **559 exenta, 28.04.14**  
**Departamento de Inspección**  
Complementa [resolución exenta N° 1.213, de 16.10.09](#), que establece un sistema obligatorio de control de asistencia, de las horas de trabajo y de descanso y de la determinación de las remuneraciones para los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, en el sentido que indica. *Diario Oficial 8.05.14.*
- **724 exenta, 12.05.14**  
**Departamento Jurídico**  
Delega en el subdirector del Trabajo facultades que indica en relación con la instrucción de investigaciones sumarias y sumarios administrativos. *Diario Oficial 17.05.14.*
- **760 exenta, 20.05.14**  
**Departamento de Inspección**  
Revoca acto delegatorio y delega facultades en materia de reconsideración de multas administrativas que indica. *Diario Oficial 30.05.14.*
- **781 exenta, 23.05.14**  
**Departamento de Inspección**  
Establece nueva estructura orgánica y funcional del Departamento de Inspección.
- **801 exenta, 28.05.14**  
**Departamento de Estudios**  
Establece la nueva estructura orgánica y funcional del Departamento de Estudios y deja sin efecto resolución exenta que indica. *Diario Oficial 3.06.14.*

## 2. Orden de Servicio

- **05, 20.05.14**  
**Departamento de Gestión y Desarrollo**  
Establece y adjunta "Programación y asignación de auditoría interna de calidad para primera mantención de certificación bajo la norma ISO año 2014", a procesos y áreas del Sistema de Gestión de Calidad de la Dirección del Trabajo.

## 3. Circulares

- **25, 3.04.14**  
**Departamento de Inspección**  
Imparte instrucciones sobre obligación de las Inspecciones del Trabajo de certificar cantidad de trabajadores existentes en las empresas afiliadas al Instituto de Seguridad del Trabajo.
- **26, 4.04.14**  
**Departamento de Inspección**  
Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización a empresas ubicadas en zonas inundables, en plazo y modalidad que se indica.
- **27, 7.04.14**  
**Departamento de Inspección**  
Instruye realización de Programa Nacional de Fiscalización al sector de servicios interurbanos de transporte de pasajeros (turismo, transporte de personal) y de la locomoción colectiva interurbana de pasajeros, en plazo y modalidades que se indica.
- **29, 23.04.14**  
**Departamento de Inspección**  
Instruye ejecución de Programa Nacional de Fiscalización al sector comercio.

## Selección de Circulares y Dictámenes

# SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Normas legales y reglamentarias

Dictámenes de la Dirección del Trabajo

Resoluciones, orden de servicio y circulares de la Dirección del Trabajo

Superintendencia de Seguridad Social

Superintendencia de Pensiones

Instituto de Salud Pública

Servicio de Impuestos Internos

Contraloría General de la República

## 1. Circulares

### 3.005, 16.04.14

Bono invierno 2014. Imparte instrucciones a los organismos administradores de la [Ley N° 16.744](#), para la aplicación del [artículo 20 de la Ley N° 20.717](#).

### 3.012, 16.05.14

Seguro de la [Ley N° 16.744](#). Imparte instrucciones a las mutualidades de empleadores, al Instituto de Seguridad Laboral y las empresas con administración delegada acerca del tratamiento de los datos sensibles de los trabajadores.

## 2. Dictámenes

### 23.997, 17.04.14

En el ámbito del régimen previsional de salud común, el [artículo 51 del D.S. N° 3, de 1984](#), del Ministerio de Salud, faculta a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez, para decretar el cambio de las condiciones laborales del trabajador, de modo de atender al restablecimiento de la salud de éste.

En todo caso, el cambio de las faenas habituales del trabajador por otras de mayor compatibilidad con el restablecimiento de su salud, es una medida de carácter esencialmente temporal o transitorio ya que su finalidad es el completo restablecimiento de la salud del trabajador con el objeto de que vuelva a desempeñar su trabajo habitual. Finalmente esta Superintendencia cumple en manifestar que respecto del cambio de funciones ordenado por la referida SUBCOMPIN de conformidad a lo dispuesto por el [artículo 51 del D.S. N° 3, de 1984](#), del Ministerio de Salud, la Contraloría General de la República ha dictaminado, por ejemplo mediante los dictámenes N°s 33.185, de 25 de mayo de 2011 y 8.842, de 2007, que las resoluciones que sugieren un cambio de faenas del trabajador, emanadas de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez, sólo tienen el carácter de meras recomendaciones para el empleador, por lo que su cumplimiento continúa siendo una materia radicada en la autoridad del Servicio.

### 24.001, 17.04.14

Conforme al inciso primero del [artículo 5° de la Ley N° 16.744](#), es accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.

De lo antes expuesto, se desprende que para que se configure un accidente del trabajo es preciso que exista una relación de causalidad entre la lesión y el quehacer laboral, la que puede ser directa o inmediata, lo que constituye

un accidente "a causa" o bien mediata, caso en el cual el hecho será un accidente "con ocasión" del trabajo, debiendo constar el vínculo causal en forma indubitable.

En la especie, de acuerdo al informe de calificación realizado por esa Mutualidad, se ha podido constatar que la lesión que presentó el trabajador se produjo en una actividad de fin de año organizada por la Empresa en la que trabaja. Si bien, la asistencia a dicha jornada era voluntaria para cada trabajador, eso no obsta para calificar como laboral la contingencia, según se ha establecido reiteradamente por la jurisprudencia administrativa de este Servicio.

### 28.729, 8.05.14

De acuerdo a lo dispuesto en el [artículo 14 del D.F.L. N° 44, de 1978](#), del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los subsidios por incapacidad laboral se devengarán desde el primer día de la correspondiente licencia médica, si esta fuere superior a diez días o desde el cuarto día, si ella fuere igual o inferior a dicho plazo.

Cuando se trata de licencias médicas continuas, esto es, sin solución de continuidad y otorgadas por el mismo diagnóstico, deben considerarse como una misma licencia, caso en el que los días se suman para efectos de aplicar o no el período de carencia de subsidios que establece el [artículo 14 del D.F.L. N° 44](#). En su caso, la suma de los días de reposo de ambas licencias médicas, es de 6 días, por lo que de acuerdo a la norma sólo genera derecho a subsidio por 3 días.

Aclarado lo anterior, esta Superintendencia informa a Ud. que, el inciso segundo del [artículo 155 del D.F.L. N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud](#), que fijó, entre otros, el texto refundido de la Ley N° 18.469, establece que: "El derecho a impetrar el subsidio por incapacidad prescribe en seis meses desde el término de la respectiva licencia".

Ahora bien, mediante el Oficio N° 34.680, de 27 de septiembre de 2000, este Organismo Fiscalizador concluyó que el plazo de prescripción de seis meses que establece dicha norma para impetrar el subsidio por incapacidad laboral, está referido tanto a la solicitud del beneficio como a su cobro efectivo, de tal manera que, dentro del plazo de seis meses contado desde el término de la correspondiente licencia médica deberá haberse solicitado y cobrado el subsidio a que aquélla ha dado derecho.



## *Selección de Dictámenes*

# CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

**85.946, 31.12.13**

Sobre cómputo del plazo establecido en el [artículo 512 del Código del Trabajo](#) para impugnar las multas administrativas que indica.

**6.798, 28.01.14**

Procede sumar los permisos gremiales que corresponden a una funcionaria que tiene, al mismo tiempo, las calidades de presidenta de una asociación comunal y directora de una confederación.

**6.800, 28.01.14**

Sobre procedencia de sumar permisos gremiales contemplados en los [artículos 31](#) y [59 de la ley N° 19.296](#).

**17.344, 10.03.14**

Plazo previsto en el [artículo 512 del Código del Trabajo](#) para impugnar las multas que señala, es de días corridos.

**25.289, 9.04.14**

Sobre diversas consultas relativas a la protección a la maternidad, consagrada en los [artículos 194 y siguientes del Código del Trabajo](#).

## Selección de Dictámenes

# SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Normas legales y  
reglamentariasDictámenes de la  
Dirección del TrabajoResoluciones, orden de  
servicio y circulares de la  
Dirección del TrabajoSuperintendencia  
de Seguridad SocialSuperintendencia  
de Pensiones

Instituto de Salud Pública

Servicio  
de Impuestos InternosContraloría General  
de la República**197, 31.01.14**

Aplicación del beneficio tributario establecido en la [Ley N° 19.518](#), sobre Estatuto de Capacitación y Empleo a empresas acogidas a lo dispuesto en el [artículo 14 quáter de la Ley sobre Impuesto a la Renta](#).

**199, 31.01.14**

No procede aplicación del Impuesto Único de Segunda Categoría, sobre sumas percibidas durante el descanso postnatal parental establecido en el [artículo 197 bis del Código del Trabajo](#).

**307, 19.02.14**

Solicitud de devolución de impuesto retenido por una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), por retiro de fondos de cotizaciones voluntarias.

**318, 19.02.14**

Situación tributaria de pensionado, que percibe un retiro programado y además una renta vitalicia.

**340, 21.02.14**

Aplicación de IVA a la actividad de certificación del cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales.

**343, 24.02.14**

Retiros de excedentes de libre disposición inferiores a las 200 o 800 UTM a que se refiere el inciso 1°, del [artículo 42 ter de la Ley sobre Impuesto a la Renta](#), constituyen rentas exentas del Impuesto Global Complementario.

**384, 28.02.14**

Situación tributaria de retiro de cotizaciones previsionales obligatorias, conforme a la [Ley N° 18.156](#).

**388, 28.02.14**

Tributación que afecta a los retiros de excedentes de libre disposición inferiores a 200 o 800 UTM autorizados por el inciso 1°, del [artículo 42 ter, de la Ley sobre Impuesto a la Renta](#).

# AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

## DIRECCIÓN NACIONAL

<b>Christian Melis Valencia</b>	Director del Trabajo
<b>Rafael Pereira Lagos</b>	Subdirector del Trabajo
<b>José Francisco Castro Castro</b>	Jefe del Departamento Jurídico
<b>Jorge Guzmán Kusanovic</b>	Jefe del Departamento de Inspección
<b>Wendolin Silva Reyes</b>	Jefa del Departamento de Relaciones Laborales
<b>María Cecilia Gómez Bahamondes</b>	Jefa del Departamento Atención de Usuarios
<b>Javier Lucero Torres</b>	Jefe del Departamento de Administración y Finanzas
<b>Patricia Quezada Molina</b>	Jefa del Departamento de Recursos Humanos
<b>Jorge Salinero Berardi</b>	Jefe del Departamento de Estudios
<b>Paola Fuentealba Díaz</b>	Jefa del Departamento de Gestión
<b>Roberto Rodríguez Moreira</b>	Jefe del Departamento Tecnologías de la Información
<b>Francisco Huircaleo Román</b>	Jefe del Oficina de Auditoría
<b>Christian Plumer Bodin</b>	Jefe del Oficina de Contraloría
<b>Carolina López Inostroza</b>	Jefa del Oficina de Comunicaciones Institucionales

## BOLETÍN OFICIAL

DIRECCIÓN DEL TRABAJO  
Año XXVII N° 283  
Año 2014

*Propietario*  
**Dirección del Trabajo**

*Representante Legal*  
**Christian Melis Valencia**  
ABOGADO  
DIRECTOR DEL TRABAJO

*Director Responsable*

**Rafael Pereira Lagos**  
ABOGADO  
SUBDIRECTOR DEL TRABAJO

*Editor*  
**Carlos Hernán Ramírez Guerra**  
ADMINISTRADOR PÚBLICO

*Colaboró en esta edición:*  
**Oficina de Comunicaciones Institucionales**

