



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS ESCUELA DE AUDITORÍA**

**"ANÁLISIS DE LOS EFECTOS JURIDICOS-FINANCIEROS EN  
LAS EMPRESAS DE LAS CAPITALES DE LAS PROVINCIAS  
DE LA V REGIÓN POR VULNERACIÓN DE DERECHOS  
FUNDAMENTALES DE SUS TRABAJADORES, BAJO EL  
PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL, PERIODO 2008-  
2014"**

***"Tesis para optar al Título de Contador Público y Auditor y al  
grado de Licenciado en sistemas de información financiera y  
control de gestión"***

**Alumnos Tesistas: Juan Carlos Carreño Calderón**

**Mauricio Eduardo Lara Medina**

**Profesor Guía: Sr. Hugo Silva Figueroa**

**Valparaíso, Chile, 2015**

## Agradecimientos

Durante el proceso universitario estuve acompañado de mucha gente a quien le debo mucho, profesores, compañeros, amigos, familia y mi compañera de vida quienes no dudaron un segundo en creer en mí.

Aquí no se acaba una etapa sino que al contrario, acaba de comenzar. Nuevos retos endulzan la vida los cuales sé que enfrentare acompañado de las personas con quien he crecido como persona.

En el proceso de la realización de esta investigación agradecer el apoyo de mi profesor guía y de mi compañero de tesis con el cual dedicamos horas para poder completar la investigación sacrificando fiestas y familia.

Pero antes de terminar agradecer a quien siempre acompaño mi viaje empujándome en mis caídas y falta de fe mi distinguida compañera de Vida y su amor incondicional.

Así que sin más que decir.

Muchas gracias.

Mauricio Eduardo Lara Medina.

Suerte.

## Agradecimientos.

Al culminar esta etapa de mi vida y mirar atrás puedo darme cuenta el apoyo que siempre he tenido, por lo cual quisiera agradecer en especial a mis padres por la confianza depositada en mí, al permitirme estudiar esta carrera que tanto me gusta y educarme para afrontar de la mejor forma todos los desafíos propuestos, ya que, sin ellos nunca habría conseguido este logro.

Agradezco a mi hermano y todo el resto de mi familia por su apoyo incondicional.

Agradezco a todas las personas que fueron parte de esta odisea, desconocidos que se transformaron en verdaderos amigos con los que he disfrutado.

Quiero agradecer a mi compañero en esta investigación sin el cual hubiera sido muy difícil conseguir el objetivo en el tiempo propuesto.

También a mi profesor guía que gracias a su exigencia y su amplio conocimiento en el tema estudiado, fue un pilar fundamental para conseguir el cumplimiento de nuestro objetivo.

Doy gracias por todos los desafíos puestos en mi camino, ya que, de cada uno de ellos he aprendido algo, me han hecho madurar y ver la vida de una manera distinta con el resultado de convertirme en la persona actual.

Quiero dedicar este logro a mi querida hija, que es lo más hermoso que me ha pasado en la vida y por quien me esfuerzo para ser cada día mejor.

Juan Carlos Carreño Calderón

# ÍNDICE

	Páginas
<b>RESUMEN</b> .....	<b>1</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>2</b>
<b>1. DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL DERECHO LABORAL</b> .....	<b>2</b>
1.1 Derechos Fundamentales Específicos .....	6
1.1.1 La Libertad de Trabajo, su Protección y Justa Retribución:.....	6
1.1.2 La no Discriminación: .....	6
1.1.3 La Libertad Sindical: .....	7
1.2 Derechos Fundamentales Inespecíficos .....	7
<b>2. HORIZONTALIDAD DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES</b> .....	<b>8</b>
<b>3. CIUDADANÍA EN LA EMPRESA</b> .....	<b>10</b>
<b>4. PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL</b> .....	<b>12</b>
4.1 Aspectos Generales.....	12
4.2 La Prueba en el Procedimiento de Tutela Laboral .....	15
4.2.1 Prueba Indiciaria.....	15
4.2.2 La Concurrencia de Indicios .....	16
4.2.3 Justificación y Razonabilidad de la Medida Adoptada por el Empleador. ....	17
4.2.4 La Convicción del Juez.....	18
4.3 La Sentencia.....	18
4.4 Titulares de la Acción de Tutela .....	19
4.4.1 El Trabajador Afectado: .....	19

4.4.2 La Organización Sindical: .....	20
4.4.3 La Inspección del Trabajo:.....	21
4.4.4 La Concurrencia de Titulares en el Procedimiento de Tutela: .....	22
4.5 Sujeto Pasivo de la Acción de Tutela. ....	22
4.6 Otras Causas Incorporadas al Procedimiento de Tutela Laboral.....	23
4.6.1 La Igualdad de Remuneración.....	23
4.6.2 Derechos Fundamentales y su Aplicación en el Sector Público. ....	24
4.7 Recurso de Protección.....	25
<b>5. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. ....</b>	<b>26</b>
<b>6. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES .....</b>	<b>28</b>
<b>7. PROVISIONES .....</b>	<b>31</b>
<b>ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>34</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA. ....</b>	<b>34</b>
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>35</b>
Objetivo General:.....	35
Objetivos específicos: .....	35
<b>METODOLOGÍA EMPLEADA .....</b>	<b>36</b>
<b>ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>40</b>
1.- Cambios en los mecanismos de defensa de los Derechos Fundamentales del trabajador .....	40
2.- Caracterización de las demandas ocurridas durante el periodo de estudio por el procedimiento de tutela laboral. ....	43
3. Explicar los efectos de las indemnizaciones por violación a los Derechos Fundamentales, de un punto de vista económico y jurídico. ....	51
<b>DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>57</b>
Efectos de las Salidas de Dinero en las Empresas Según su Tamaño. ....	59

<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>64</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>68</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>71</b>
<b>ANEXO N° 1: GLOSARIO .....</b>	<b>72</b>
<b>ANEXO N° 2: RECOPIACIÓN DE DATOS DE LAS DEMANDAS.....</b>	<b>74</b>

## RESUMEN

Con la promulgación de la Ley N° 20.087 se produce la reforma al proceso laboral chileno, incorporando un sistema predominantemente oral, público y concentrado regulando por primera vez el procedimiento de tutela laboral para proteger los derechos establecidos constitucionalmente al trabajador en su condición de persona.

Al pasar el tiempo, el nuevo procedimiento de tutela laboral ha dejado ver sus efectos en la empresas tanto financiera como jurídicamente creando una nueva problemática frente a los resultados como consecuencia de las resoluciones judiciales. Es por ello que nacen las interrogantes ¿Qué Derechos son los más infringidos en las empresas? ¿Qué efectos se producen por la vulneración de los Derechos? La presente investigación responde a esta interrogante, esta se estructura en un marco teórico, donde se enuncian los conceptos necesarios para el entendimiento del contexto del estudio, antecedentes de los derechos fundamentales, el procedimiento de tutela laboral y los pronunciamientos de la Organización Internacional del Trabajo respecto a los Derechos Fundamentales. En donde se establecen los objetivos generales y los objetivos específicos logrando el cumplimiento de estos mediante la recopilación de datos, extrayendo la información de los tribunales de las capitales de las Provincias de la V Región entre el año 2008 a 2014 según criterios establecidos para el correcto desarrollo de la investigación los cuales unas vez extraídos en su totalidad son analizados para determinar los resultados y responder a los objetivos de investigación.

A raíz de la investigación se comprueba que por el Procedimiento de tutela Laboral las Prácticas Antisindicales es el Derecho más lesionado, además el efecto producto de las indemnizaciones es distinto dependiendo el tamaño de la empresa infractora, ya que para una gran empresa el desembolso no es significativo, al contrario de lo que ocurre con las de menor tamaño, que por el pago de este concepto pueden llegar a superar el gasto mensual en remuneraciones.

## **MARCO TEÓRICO.**

Los Derechos Fundamentales son parte intrínseca de las personas, son irrenunciables y están protegidos por la Normativa Chilena en cualquier área, ya sea por la vulneración entre particulares, como también por la vulneración producto de una relación contractual, en este caso se abordara la vulneración en el caso de la relación laboral.

### **1. DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL DERECHO LABORAL.**

El derecho del trabajo constituye una rama especial y autónoma del derecho y como tal tiene su objeto de estudio particular: las relaciones laborales y sus principios laborales, que le dan orientación y determinan sus fines.

El derecho del trabajo tiene una importancia innegable para el desarrollo de la vida en sociedad, más aún en un mundo moderno en que la persona se relaciona con sus semejantes a través del trabajo, debido a que es en la empresa, donde la persona pasa gran parte de su vida. La relevancia de esta disciplina jurídica es ser ampliamente socializador en relación a otras ramas del derecho en comparación con el derecho civil que posee un sentido estrictamente individualista. El derecho del trabajo persigue la dignidad del trabajador y, además, persigue evitar las consecuencias perjudiciales de su desigualdad económica para contratar.

Desde el punto de vista de la teoría del derecho del trabajo elaborada por el profesor Juan Carlos Soto Calderón, el trabajo se encuentra inscrito en la propia naturaleza de la persona humana, es una actividad connatural al hombre y del mismo modo, es también de la naturaleza de la sociedad. En efecto, si consideran al ser humano como un haz de potencias, desde dicho enfoque parcial se concluye que el trabajo, entendido como una actividad humana

consiente, que implica esfuerzo, aplicado a la modalidad del mundo exterior, es la forma natural de aplicación de las facultades o potencias humanas. Desde otro punto de vista parcial y disgregando también para el solo efecto analítico, mirado el hombre como un conjunto de necesidades el trabajo aparece como vía instrumental para la satisfacción de las carencias, toda vez que como actividad modificatoria del mundo externo, se dirige a la obtención de bienes.

En general, atendida la interpretación de la vida humana, individual y social, con movimiento finalista del hombre y de la sociedad hacia el bien común, el trabajo debe necesariamente entenderse como ductor de esa dinámica.

Así, la doctrina a dado diversas definiciones del derecho del trabajo

Francisco Walker Linares: es un conjunto de teorías normas y leyes destinadas a mejorar las condiciones económico-sociales de los trabajadores de toda índole y a reglar las relaciones entre patronos y asalariado. (Walker Linares, Francisco, 1956; Pág. 25)

De acuerdo con Dávalos: el derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo. (Davalos, 2005; Pág. 35)

Guido machiavello, Lo define de la siguiente forma: El derecho del trabajo tiene por objeto regular, con principios propios, las relaciones jurídicas, individuales y colectivas que emanan y se generan por el desarrollo de actividades laborativas retribuidas, subordinadas y privadas. (Gamonal Contreras, Sergio 1994; Pág. 21)

Los Derechos Fundamentales son garantías básicas otorgadas por el Estado a todas las personas, las cuales tienen que ser respetadas en todo ámbito.

Humberto Nogueira Alcalá, los define como el conjunto de facultades e instituciones que concretan las exigencias de la libertad, igualdad y seguridad humana, en cuanto expresión de la dignidad de los seres humanos – considerados tanto en su aspecto individual como comunitario–, en un contexto

histórico determinado, las cuales deben ser aseguradas, respetadas, promovidas y garantizadas por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional, supranacional e internacional, formando un verdadero subsistema dentro de éstos. *(Nogueira Alcalá, Humberto; 2006, Pág. 221)*

Del mismo modo, José Luis Cea, señala que los Derechos Fundamentales son aquellos derechos, libertades e igualdades o inviolabilidades que, desde la concepción, fluyen de la dignidad humana y que son intrínsecos de la naturaleza singularísima del titular de esa dignidad. Tales atributos, facultades o derechos públicos subjetivos son y deben ser siempre, reconocidos por el ordenamiento jurídico, permitiendo al titular exigir su cumplimiento con los deberes correlativos. *(Cea Egaña José Luis, 2004, Pág. 221)*

Según la Dirección del Trabajo, “son aquellos derechos inherentes a la persona, reconocidos legalmente y protegidos procesalmente, es decir son los derechos humanos positivados. También pueden conceptualizarse - los Derechos Fundamentales - como aquellos derechos subjetivos que corresponden a todos los seres humanos dotados de status de personas, de ciudadanos o personas con capacidad de obrar”. *(DT, artículo 65192)*

No es necesario que estos derechos aparezcan expresos en el código del trabajo, ya que este en su artículo 5º inciso 1º establece “El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos”. Por lo tanto, el empleador no puede pasar a llevar derechos que están establecidos para las personas, este es su límite.

Ciertamente el inciso 2º del artículo 5º de la Constitución Política de Chile señala, “El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta

Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”.

Al revisar este precepto constitucional los derechos que están resguardados no son sólo los contemplados en el artículo 19º de la Carta Fundamental sino que también los que están ratificados en convenios internacionales.

Sin embargo, los Derechos Fundamentales protegidos en materia laboral sólo son establecidos por la ley laboral en su art. 485 del Código del Trabajo siendo los siguientes:

- El derecho a la vida y a la integridad física del trabajador(a), siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.
- El respeto y protección a la vida privada y a la honra del trabajador(a) y su familia.
- El derecho a la libertad de conciencia, a la manifestación de todas las creencias y al ejercicio libre de todos los cultos.
- La libertad de expresión, opinión e información sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio.
- La libertad de trabajo y el derecho a su libre elección. Además, la garantía de que ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo las excepciones que la propia Constitución dispone.
- El derecho a no ser sujeto de los actos discriminatorios señalados en el artículo 2º del Código del Trabajo.
- La libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente sin obstáculos indebidos.

- La garantía de indemnidad, que consiste en no ser objeto de represalias ejercidas por el empleador, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

Los derechos ya mencionados contemplan dos tipos; los que son específicamente e inespecíficamente laborales.

### **1.1 Derechos Fundamentales Específicos**

Son aquellos derechos reconocidos al trabajador como tal; atribuidos a este como miembro de una organización de intereses, que han permitido al derecho del trabajo, intentar democratizar, la dirección económica y política de las empresas y de algún modo de la propia sociedad.

Estos derechos son:

#### **1.1.1 La Libertad de Trabajo, su Protección y Justa Retribución:**

Este derecho hace referencia a que la persona tiene libertad para elegir el trabajo y obtener una justa retribución por este. Con esto se habilita a toda persona para buscar, obtener, practicar, ejercer o desempeñar cualquier actividad remunerativa, profesión u oficios lícitos, vale decir, no prohibidos por ley (*Evans, 1986, Pág. 216*).

Esto se interpreta como la prohibición de imponer un trabajo a una persona o un trabajador a un empleador.

#### **1.1.2 La no Discriminación:**

Es uno de los temas más debatidos en el Derecho Laboral debido a su impacto en la relación de trabajo.

Caamaño se pronuncia respecto a la discriminación “Es un concepto valórico determinado, que importa la idea de un tratamiento desigual injustificado, que

carece de fundamentación objetiva y razonable que permita entender el por qué y la finalidad de la desigualdad. De este modo, la discriminación es una conducta que implica distinguir a dos personas a base de un criterio elegido por el agente y que es calificado como injustificado o arbitrario” (Caamaño, Eduardo; 2005; pág. 49)

Como observación debemos aclarar que, en principio, la idea de discriminación no es ilegítima si es entendida como la sola posibilidad de diferencia o distinguir. De hecho, las leyes diariamente al ser promulgada estatuyen en sus primeros artículos su ámbito de aplicación, distinguiendo o diferenciando (discriminando) lícitamente. Un caso distinto es cuando una distinción o diferencia de trato (discriminación) es arbitraria o injusta.

### **1.1.3 La Libertad Sindical:**

Implica que los trabajadores y empleadores puedan organizarse libremente constituyendo organizaciones colectivas para que puedan ser representados por medio de dos mecanismos específicos: La negociación colectiva y la huelga

Desde este enfoque como lo señala Oscar Ermida “para el derecho colectivo del trabajo el sindicato, la negociación colectiva y la huelga son los tres pilares indispensables e interdependientes sobre los cuales descansa la libertad sindical, de forma tal que, si uno de ellos faltare nos encontraríamos ante un sistema de libertad sindical limitado” (Ermidas, Oscar; 1989, pág. 50)

### **1.2 Derechos Fundamentales Inespecíficos:**

Varios autores han dado una definición sobre derechos inespecíficos los cuales son inherentes al trabajador no por el hecho de ser un asalariado sino por el hecho de ser ciudadano. Palomeque López define al los derechos inespecíficos como:

Otros derechos constitucionales de carácter general y, por ello, “no específicamente laborales (que) pueden ser ejercidos, sin embargo, por los

*sujetos de las relaciones de trabajo (los trabajadores, en particular) en el ámbito de las mismas por lo que en tal caso adquieren un contenido o dimensión laboral sobrevenida. Se produce una 'impugnación laboral' de derechos de titularidad general o inespecífica por el hecho de su ejercicio por trabajadores asalariados (también eventualmente por empresarios) a propósito y en el ámbito de un contrato de trabajo" (Palomeque López, 2001; pág.147-148)*

## **2. HORIZONTALIDAD DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES**

En la historia, el nacimiento del derecho del trabajo se puede situar en la Revolución Industrial momento en donde las personas comienzan a trabajar poniendo su esfuerzo y en cierto modo, su libertad a disposición del patrón, esto debido a que el trabajo le entrega al asalariado contraprestaciones que usa para satisfacer sus necesidades, en consecuencia, comienza una paulatina masificación del trabajo remunerado dejando la lógica del feudalismo atrás.

Es aquí en donde empieza a generarse una relación jurídica de prestación de servicios (trabajador) y el pago de dinero por aquello (empleador) pero ¿Cómo resolver en aquel tiempo los problemas derivados de esto si no había una regulación específica?

La respuesta más fácil fue entregar como solución el Derecho Civil pero este no fue capaz de frenar los abusos que se producían, ni de resolver los problemas laborales, pues estaba estructurado en dos dogmas. Igualdad jurídica y libertad contractual. A medida que avanza el tiempo y debido a la presión obrera surgen las primeras leyes laborales. Con todo, la legislación laboral solo se preocupa del trabajo subordinado.

Aquí entra un concepto muy importante en materia laboral la subordinación un elemento central del Derecho del Trabajo siendo una categoría jurídica, que ha sido construida por el derecho como un elemento diferenciador. Supiot

menciona “La relación en que uno puede mandar y el otro ha de obedecer, es decir, que la cuestión del poder se halla en el corazón mismo del Derecho del Trabajo (*Supiot, Alain, 1996, pág. 133-134*).

La subordinación del trabajador, que sirve para caracterizar al contrato de trabajo, es más que un simple criterio técnico de clasificación: es la piedra angular de un derecho que tiene como objeto esencial enmarcar el ejercicio del poder que confiere a una persona sobre otra.

Entonces, se puede decir que, si dos particulares celebran un contrato, que generará efectos jurídicos para ellos, pero que también generara una relación vertical entre el trabajador y el empleador. Existe un poder de control y dirección muy potente desde el punto de vista del empleador, y una relación de subordinación desde el punto de vista del trabajador. Aquí se puede distinguir una inferioridad del trabajador frente a su empleador. En este contexto es que se producen los abusos por parte del empleador y es tarea del Derecho del Trabajo hacer frente a tales abusos.

Los Derechos Fundamentales se originan estableciendo la defensa del individuo ante el poder público (esta es la verticalidad del derecho fundamental). Esta fue complementada con la horizontalidad de los Derechos en una relación Ciudadano- Ciudadano, así se reconoció la eficacia directa de los Derechos Fundamentales entre particulares. Ahora, los Derechos Fundamentales están establecidos en nuestra Constitución Política, pero existen problemas en el ejercicio de estos en las relaciones laborales.

Los Derechos Fundamentales necesariamente se alzan como límites infranqueables a los poderes empresariales, siendo esta no una afirmación teórica o meramente simbólica sino que un principio o valor normativo –función unificadora o integradora de los Derechos Fundamentales- que de forma ineludible debe irradiar y orientar la aplicación e interpretación de las normas laborales, debiendo darse primacía, de manera indiscutible a aquellos por sobre estos. (*Ord. N° 2.856/162, de 30.08.02*)

Una de estas limitantes es la relación que existe de subordinación y dependencia la cual está establecida en el artículo 7º de código del trabajo, “Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.” Esta supone la obediencia del trabajador lo cual se traduce en una potencial vulneración de Derechos Fundamentales debido a la inferioridad jurídica.

Es por ello que la doctrina ha instaurado la noción de la ciudadanía en la empresa la que se refiere a que un trabajador por el solo hecho de ser persona es portador de derechos que tienen que ser respetados por sobre la relación contractual.

No sólo se deben garantizar los derechos establecidos específicamente para las relaciones laborales si no que también los establecidos para los ciudadanos ya que por ser trabajador no deja de ser persona.

### **3. CIUDADANÍA EN LA EMPRESA**

El Derecho del Trabajo y la doctrina laboral, durante mucho tiempo se han dedicado a consagrar y estudiar respectivamente, los derechos propiamente laborales, y en materia de Derechos Fundamentales clásicos como el derecho al trabajo o la libertad sindical, pues gozan con una vinculación inmediata con la rama laboral. La doctrina ha llamado a estos “Derechos Fundamentales específicos”, y se ha esforzado en estudiar su alcance y vigencia en los distintos ordenamientos jurídicos. Sin embargo, cuando hablamos de Ciudadanía en la Empresa, el concepto no hace referencia a estos sino más bien a los derechos que tiene el trabajador como ciudadano o también llamados “Derechos Fundamentales Inespecíficos”.

El reconocimiento de los Derechos Fundamentales inespecíficos en el ámbito laboral se encuentra reafirmados en la ley N° 19.759, consagrando años de jurisprudencia que la dirección del trabajo reconocía. Aquí se registra la plena implicancia práctica de la ciudadanía en la empresa que se traduce en la mantención a los trabajadores de los derechos que les corresponden como ciudadanos.

Gamonal Contreras, Sergio expresa “Encontramos Derechos Humanos que detenta el trabajador en cuanto persona y ciudadano, Derechos civiles que no deberían quedar postergados por el hecho de ser parte de un contrato de trabajo, sin perjuicio de que sean adaptados, restringidos o modulados para dar cumplimiento al contrato” (*Gamonal, Sergio; 2008, Pág. 54*)

Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.” (Art. 5 Inc. 2 Código del Trabajo)

Es aquí donde se hace necesario distinguir en esta materia entre vida profesional y extra profesional del trabajador y, dentro de la vida profesional, los derechos ciudadanos del trabajador, operan como limite a las potestades del empleador, es por esto que, el Código del Trabajo en su artículo 485, agregado por la ley N°20.087 relativo a la ciudadanía en la empresa, dispone que se entenderá que estos derechos y garantías resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limite el pleno ejercicio de aquellos sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se tendrán las represalias ejercidas en contra de trabajadores en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección Del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales. Por lo tanto, la ley no excluye la posibilidad de que se limiten los Derechos Fundamentales de los trabajadores, sino que exige que dicha limitación sean razonables y proporcionales.

Como explica Antonio Baylos, la inserción del trabajador dentro de la entidad no implica la inexistencia de consecuencia restrictiva al ejercicio de sus Derechos

Fundamentales, desde ya sobre la base de un principio de neutralidad que debe presidir la conducta del empleador. En base a esta idea, la libertad y autonomía en la organización de la empresa impide deducir de esta una obligación de actuación en positivo de respeto de los Derechos Fundamentales de los trabajadores. Por tanto, aunque se prohíba al empresario la coercibilidad de tales libertades, no se le obliga a sujetar la organización productiva, en su formación, al ejercicio de los Derechos Fundamentales de su personal (BAYLOS, Antonio; 1991, Pág. 59)

#### **4. PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL.**

Con la ley 20.087, se reforma el proceso laboral chileno incorporando un procedimiento oral, público y concentrado. El legislador crea un nuevo procedimiento especial para proteger los Derechos Fundamentales de los trabajadores denominado la Tutela Laboral mecanismo incompatible con el recurso o acción de protección establecida en nuestra carta fundamental, como lo afirma el inciso 4º del artículo 485 del Código del Trabajo. “Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos”

##### **4.1 Aspectos Generales**

Este proceso de tutela se aplica a cuestiones a temas laborales que afectan los Derechos Fundamentales, actos de discriminación y a denuncias por prácticas desleales o anti sindicales y, también, para las denuncias sobre el incumplimiento del principio de la igualdad de remuneraciones entre hombre y mujeres

El objetivo que tiene este proceso es hacer que se respeten los derechos constitucionales en materia laboral, la ciudadanía sigue existiendo durante el contrato de trabajo, por lo tanto, los derechos reconocidos en la Constitución Política del Estado deben ser respetados durante la vigencia del contrato de trabajo.

El procedimiento está enfocado a proteger las garantías individuales específicamente laborales como las inespecíficas.

El procedimiento de tutela laboral se encuentra regulado en el Libro V, Título I, Párrafo 6º artículos 485º y siguientes del Código Del Trabajo. El cual se encuentra estructurado en una doble audiencia (preparatoria y de juicio).

Este procedimiento tiene como bases las normas de tutela de la libertad sindical en materia de prácticas anti sindicales (artículos 292 y siguientes del Código del Trabajo) y en materia de prácticas desleales en la negociación colectiva (artículos 387 y siguientes del Código del Trabajo), las que se mantienen en sus aspectos esenciales, pero se amplían para hacerlas comprensivas de los diversos Derechos Fundamentales que pueden ejercerse en el ámbito de las relaciones laborales. Sin perjuicio de lo anterior, el nuevo procedimiento consagra un tratamiento especial para pretensiones de objeto diverso como son aquellas en que se discute la vulneración de un derecho fundamental, un eventual despido y las posibles indemnizaciones

La acción tiene un plazo para su ejercicio de sesenta días hábiles desde que se ha producido la vulneración respectiva.

El procedimiento de tutela hace que los titulares de Derechos Fundamentales cuenten con mecanismos que aseguren su efectiva aplicación

La tutela judicial efectiva nos lleva a dos aspectos: uno de derecho sustantivo, o de fondo, que dice relación con el qué y el por qué se formula la pretensión; y otro de carácter procedimental, donde se hace referencia al dónde, cómo y cuando se manifiesta esa petición.

En el inciso 3º del artículo 485 se expresa “Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.”

En el proceso de tutela para su desarrollo son contempladas diversas etapas que serán explicadas de manera general.

Denuncia: De acuerdo a lo establecido en el artículo 490 del Código del Trabajo, la denuncia deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente. En el caso que no los contenga, se concederá un plazo fatal de cinco días para su incorporación.

Preferencia en admisión de tramitación: Establece el artículo 488 del Código del Trabajo que la tramitación de estos procesos gozará preferencia respecto de todas las demás causas que se tramiten ante el mismo tribunal. Luego, el mismo artículo indica que con igual preferencia se resolverán los recursos que se interpongan.

Tramitación conforme al procedimiento de aplicación general: Conforme a lo señalado por el artículo 491 del Código anteriormente citado, admitida la denuncia a tramitación, su substanciación se regirá por el procedimiento de aplicación general contenido en el Párrafo 3.

## **4.2 La Prueba en el Procedimiento de Tutela Laboral**

El procedimiento de Tutela Laboral trae consigo un nuevo tipo de prueba llamada Prueba Indiciaria la cual, está establecida en el Código del Trabajo Chileno.

### **4.2.1 Prueba Indiciaria**

El Código del Trabajo en su artículo 493 establece que "Cuando los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de Derechos Fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad"

Como idea preliminar, debemos precisar que, en general, en materia laboral, los sistemas procesales han tendido a reconocer que el trabajador no se encuentra con una prueba tan completa que permita eliminar todas las dudas, bastando al tribunal un estándar menor, a saber, la sola comprobación de la verosimilitud. Esto se produce porque en materia laboral no nos encontramos frente a casos normales, y, en casos especiales, se justifica un apartamiento de la medida normal.

*(Gamonal, Sergio; 2008, Pág. 78).*

En el derecho del trabajo se habla de prueba indiciaria como un aligeramiento o desplazamiento probatorio del demandante trabajador al demandado empleador.

Puede ser definida como un estándar probatorio que exige una prueba mínima de la vulneración de un derecho fundamental del trabajador subordinado para que sea el empleador que deba justificar la licitud de su actuación *(Gamonal, Sergio, 2008; Pág. 78).*

Debido al difícil escenario probatorio que debe enfrentar el trabajador con las denuncias por violación de Derechos Fundamentales, se hace imperativo para otorgar una tutela efectiva de dichos derechos la reducción de la carga probatoria en los procesos respectivos.

En efecto, como lo expresa Antonio Baylos, "sobre la base de la constatación de un mayor poder del empresario sobre la prueba, derivado de una acusada proximidad y dominio sobre las fuentes probatorias, que desnivela profundamente las facilidades de una y otra respecto de la prueba de los hechos que avalan la pretensión del trabajador, la norma procesal laboral corrige las reglas sobre la carga de la prueba en el juicio" (*Baylos, Antonio, 1994; Pág. 51*)

El mecanismo de la prueba indiciaria requiere atender a la actividad probatoria que debe desplegar el trabajador que entiende lesionados sus Derechos Fundamentales y al alcance de la justificación exigida al empleador sobre la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada.

#### **4.2.2 La Concurrencia de Indicios**

Con el cambio del responsable de la prueba se busca un alivio o facilitación de la carga de la prueba para el trabajador demandante, que debe ensayar un principio de prueba que no proporciona la plena convicción sobre unos hechos, sino un cierto grado de verosimilitud. En otros términos, el convencimiento sobre la probabilidad de un hecho, o la no certeza del hecho contrario.

La concurrencia de los indicios se trata de generar una razonable sospecha, apariencia o presunción de tal alegato a favor de preservar el derecho fundamental que se estima infringido. Es además, una actividad de presentación de hechos o de un encadenamiento de ellos que está sometido al principio de contradicción, de manera que si los hechos alegados no son rebatidos, puede contribuir a formar en el juez la convicción de la situación de vulnerabilidad de Derechos Fundamentales.

#### **4.2.3 Justificación y Razonabilidad de la Medida Adoptada por el Empleador.**

Al ser constatada una conducta contraria a los Derechos Fundamentales al interior de la empresa, se exige al empresario una actividad probatoria completa, que debe estar en condiciones de ofrecer por su mayor cercanía y dominio de prueba, sobre las causas reales de su actuación, que deben ser absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de Derechos Fundamentales y con la entidad suficiente para adoptar la decisión, todo lo anterior con independencia de la facultad empresarial que se cuestiona y del derecho fundamental afectado.

Éste es por tanto el resultado del desplazamiento al demandado de la carga de acreditar que la medida es objetiva, razonable y proporcionada. Se debe resaltar que en este caso, la acción del empresario ha de ser "suficientemente probada", de forma que dicha exigencia comporta una auténtica carga probatoria y no un mero intento probatorio, debiendo llevar a la convicción del juzgador no la duda, sino la certeza de que su actuación fue absolutamente extraña a todo propósito discriminatorio.

#### **4.2.4 La Convicción del Juez.**

Para declarar que no ha existido conducta vulneradora de Derechos Fundamentales, la prueba debe ser tal que acredite fehacientemente la objetividad, razonabilidad y proporcionalidad de la conducta empresarial, eliminando toda sospecha de que aquella ocultó la lesión de un derecho fundamental del trabajador.

En el caso de que el empresario no logre una completa prueba de estos extremos, la sentencia deberá declarar la existencia de la vulneración denunciada, y en este contexto, la ausencia de prueba trasciende de este modo el ámbito puramente procesal y determina, en último término, que los indicios aportados por el demandante despliegan toda su operatividad para declarar la lesión del propio derecho fundamental del trabajador.

Estas son las consecuencias de no probar al que le competía introducir la prueba en el proceso.

#### **4.3 La Sentencia.**

Sentencia: “La sentencia deberá contener, en su parte resolutive:

1. La declaración de existencia o no de la lesión de Derechos Fundamentales denunciada;
2. En caso afirmativo, deberá ordenar, de persistir el comportamiento antijurídico a la fecha de dictación del fallo, su cese inmediato, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492;
3. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de Derechos Fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan, y

4. La aplicación de las multas a que hubiere lugar, de conformidad a las normas de este Código.

En cualquier caso, el juez deberá velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada y se abstendrá de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de Derechos Fundamentales.

Copia de esta sentencia deberá remitirse a la Dirección del Trabajo para su registro.” Como se expresa en el artículo 495 del citado texto.”

#### ***4.4 Titulares de la Acción de Tutela.***

Atendida la naturaleza y relevancia de los derechos en juego y el contexto de subordinación en que se desarrolla la relación laboral, la ley ha establecido un sistema de titularidad ampliada que permita, más allá del trabajador individualmente afectado, reprimir las conductas lesivas y restablecer el ejercicio del derecho fundamental afectado.

En ese sentido, el artículo 486 del Código del Trabajo, ha dispuesto que son titulares de la acción de tutela el trabajador afectado, la organización sindical y la Inspección del Trabajo. Este punto ha sido criticado por un sector de la doctrina que ha sostenido que esta ampliación de los sujetos activos implica anular la autonomía de la voluntad del trabajador afectado, por cuanto el sindicato y la Inspección del Trabajo podrían actuar aún en contra de su voluntad. Sin perjuicio de lo anterior, cabe mencionar que en la hipótesis, que la vulneración corresponda al despido del trabajador, la legitimación activa de la acción de tutela queda restringida exclusivamente al trabajador afectado.

##### **4.4.1 El Trabajador Afectado:**

Como víctima de una lesión en sus Derechos Fundamentales, lógicamente es el primer llamado a velar por la protección de sus derechos. Como señala el profesor Luis Ugarte, la titularidad del derecho, lleva necesariamente a la

titularidad de la acción, y ésta permite al trabajador poner en movimiento el aparato jurisdiccional para recabar la protección frente a eventuales lesiones o atentados de sus derechos. Por tratarse de derechos establecidos en normas jurídicas de derecho público, el trabajador no está facultado para disponer del bien protegido por el respectivo derecho subjetivo fundamental. En este sentido, cabe mencionar que de la misma forma que los derechos laborales específicos, los Derechos Fundamentales inespecíficos son irrenunciables.

#### **4.4.2 La Organización Sindical:**

Las organizaciones sindicales, en cualquiera de sus variantes reconocidas en la ley (de empresa, inter-empresas, independientes y transitorios) y grado (sindicatos, federaciones, confederaciones y centrales) pueden ejercer la acción de tutela siempre y cuando invoquen un interés legítimo.

El profesor Sergio Gamonal Contreras señala que existirá interés legítimo cuando se invoque un interés directo vinculado al ejercicio de las funciones que la ley les reconoce a las organizaciones sindicales, especialmente a la protección y promoción de los derechos laborales. Esta idea va en armonía con el artículo 220 del Código del Trabajo que le asigna como finalidad a la organización sindical velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones.

El artículo 486 del Código del Trabajo señala que tiene interés legítimo el sindicato al que se encuentra afiliado directamente el trabajador, o una organización de grado superior al que se encuentra afiliado el trabajador afectado.

Según Eduardo Caamaño Rojo, esta disposición representa un importante avance, pues permite que en controversias de carácter complejo como son aquellas en que va envuelta una vulneración de Derechos Fundamentales, los

trabajadores cuenten con el respaldo y asesoría de su sindicato. *(Caamaño Rojo, Eduardo, 2004, Pág. 227)*.

A su vez, agrega Caamaño, la intervención de los sindicatos en estos procesos contribuirá, sin duda, a romper la inercia constatada en muchas situaciones de vulneración de Derechos Fundamentales, la que se manifiesta en el reducido número de denuncias o reclamos frente a estas infracciones, particularmente, frente a controversias que por estos hechos se susciten durante la vigencia de la relación laboral, atendido el temor de los trabajadores de sufrir represalias por parte del empleador y por sobre todo, el riesgo de ser despedidos. *(Caamaño Rojo, Eduardo, 2004)*.

#### **4.4.3 La Inspección del Trabajo:**

El artículo 486 del Código del Trabajo dispone que si en el ámbito de sus atribuciones la Inspección del Trabajo conoce de una vulneración de Derechos Fundamentales, deberá denunciar los hechos al tribunal competente. Agrega esta disposición que la denuncia servirá de suficiente requerimiento para dar inicio a la tramitación de un proceso conforme a las normas que reglan el procedimiento de tutela laboral. En estos casos, la Inspección del Trabajo podrá hacerse parte.

El inciso 6° del artículo 486 establece que la Inspección del Trabajo deberá llevar a cabo, en forma previa a la denuncia, una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas. La disposición contenida en este inciso ha sido seriamente cuestionada, por cuanto la naturaleza y el rango de los derechos involucrados no admite acuerdos ni mediaciones de carácter administrativo.

El profesor Luis Ugarte sostiene que no existe ninguna razón que justifique esta disposición que deja al órgano administrativo la mediación sobre el resguardo de los derechos constitucionales, actuación que incluso se encuentra vedada para los Tribunales de Justicia, que deben fallar declarando la nulidad del acto

lesivo, excediendo, incluso de la órbita de competencia de la Inspección del Trabajo, cuyas atribuciones no comprenden la facultad para resolver el conflicto o litigio de Derechos Fundamentales a que da lugar una eventual denuncia en este procedimiento (*Ugarte Cataldo, José Luis, 2009; Pág. 29*).

#### **4.4.4 La Concurrencia de Titulares en el Procedimiento de Tutela:**

El único caso de concurrencia de actores que regula la ley es la hipótesis del despido lesivo de Derechos Fundamentales radicando la legitimación activa de la acción de tutela, en este caso, exclusivamente en el trabajador afectado. Cabe señalar que la naturaleza objeto del procedimiento no procede hablar de Dueño o propietario de la acción de tutela, de modo tal que, dado el interés público involucrado en el proceso, corresponde que una vez ejercida la misma, el juez prosiga con el procedimiento hasta la dictación de la sentencia que se haga cargo de la vulneración, no obstante alguno de los titulares pierda interés en seguir adelante con el procedimiento de tutela, con lo que pierde toda relevancia instituciones clásicas del derecho procesal civil, como son el desistimiento de la demanda y el abandono del procedimiento.

#### **4.5 Sujeto Pasivo de la Acción de Tutela.**

El sujeto pasivo de la acción de tutela corresponde, en principio, al empleador y a la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo, en los términos dispuestos por el artículo 3° del Código del Trabajo.

Los términos amplios de la ley 20.087 permiten sostener que el ámbito de aplicación de esta acción y que determina el sujeto pasivo de la acción de tutela es el ejercicio de las facultades del empleador.

Así, la legitimación pasiva correspondería también a la empresa usuaria en las relaciones laborales donde se configure el suministro de trabajadores, aunque en el hecho parece difícil que los trabajadores transitorios se encuentren en

condiciones reales de ejercer una acción de tutela en contra de la empresa usuaria. Es en este ámbito donde creemos que cobrará un rol fundamental la Inspección del Trabajo y los sindicatos de la empresa usuaria.

#### ***4.6 Otras Causas Incorporadas al Procedimiento de Tutela Laboral.***

El procedimiento de Tutela Laboral, además de la libertad sindical integra otras causas expuestas a continuación

##### **4.6.1 La Igualdad de Remuneración.**

Este concepto es introducido por la Ley N° 20.348 que resguarda el derecho a la igualdad de remuneraciones entre personas de distinto sexo, agregando el artículo 62 bis a nuestro Código del Trabajo, el cual en su inciso primero establece: “El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad”.

El trabajador afectado por este concepto empieza el reclamo por escrito de acuerdo al procedimiento establecido en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la respectiva empresa, si, al realizar este reclamo no es resuelta la desigualdad satisfactoriamente, el afectado puede iniciar el procedimiento de tutela laboral que contemplan los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, como lo establece el inciso segundo del artículo 62 bis “Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo, se sustanciarán en conformidad al Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa”.

#### **4.6.2 Derechos Fundamentales y su Aplicación en el Sector Público.**

Desde hace años, la eficaz protección de los Derechos Fundamentales de los funcionarios públicos se encontraba en entredicho. Tanto la Contraloría General de la República como la Corte Suprema habían resuelto que el procedimiento de tutela de Derechos Fundamentales no les era aplicable. De este modo, denuncias por acoso laboral y despidos arbitrarios debían canalizarse a través de reclamaciones administrativas o recursos de protección, ninguno de los cuales era realmente idóneo.

Con fecha 30 de abril de 2014 la 4ª Sala de la Corte Suprema de Justicia ha publicado el fallo del Recurso de Unificación de Jurisprudencia y como exige la normativa del Artículo 483-C del Código del Trabajo, ha procedido a dictar Sentencia de Reemplazo en la causa que originó el fallo.

Este actual planteamiento se produce por varios motivos

En primer lugar, se sostiene que los Derechos Fundamentales son ejes vertebradores de relaciones laborales plenamente democráticas, razón por la que su protección alcanza a toda clase de trabajadores.

En segundo término, se explicita que los funcionarios públicos son una categoría especial del género trabajadores, lo que implica acercarse a la naciente concepción el “trabajador público”, que se manifiesta en la propuesta de *laboralización de la función pública*, esto es, la inclusión de la regulación del empleo público como un libro especial del Código del Trabajo y la consecuente supresión de los Estatutos Administrativos.

En tercer lugar, se aclara que la protección de los Derechos Fundamentales es también una obligación para el Estado y sus agentes, lo que está en armonía con los compromisos de nuestra República en el ámbito internacional y en el Sistema de la OIT, particularmente.

En cuarto término, despeja toda duda sobre la aplicación del Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales del Artículo 485 y siguientes a los empleados públicos por vía de interpretar extensivamente el inciso 3° del Artículo 1° del Código del Trabajo, porque declara expresamente que los Estatutos Administrativos no contemplan un procedimiento jurisdiccional especial de tutela de estos derechos y la protección del Código no se contrapone a los objetivos de protección de los estatutos especiales.

La materia en debate en este RUJ (N° 10.972-2013) era la determinación de la jurisdicción y competencia que le cabe a los Juzgados Laborales en los procedimientos de Tutela de Derechos Fundamentales de trabajadores del Sector Público, que por la resolución favorable que emite el fallo implica un cambio de Jurisprudencia de la Sala Laboral del máximo tribunal con respecto al fallo del RUJ N° 1972-2011 de la misma entidad.

#### **4.7 Recurso de Protección.**

El recurso de protección es una acción constitucional establecida en el Artículo 20 de La Constitución Política del Estado que tiene por objeto asegurar el respeto de ciertas y determinadas garantías constitucionales, restableciendo el imperio del derecho cuando éste ha sido quebrantado; ello sin perjuicio de los demás derechos o acciones que se puedan ejercer por la vía ordinaria.

En efecto, la Constitución Política de República garantiza a todas las personas el respeto de ciertos derechos que tienen particular relevancia, los Derechos Fundamentales. El recurso de protección es el mecanismo jurídico para que estos derechos tengan verdadera eficacia y no se transformen en una mera declaración de principios. En Chile, el catálogo de Derechos Fundamentales se encuentra en sólo un artículo de la Constitución Política, el artículo 19.

El recurso de protección debe interponerse ante la Corte de Apelaciones en cuya jurisdicción se hubiere cometido el acto o incurrido en la omisión arbitraria o ilegal que ocasionen privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de las garantías constitucionales respectivas, dentro del plazo fatal de treinta días corridos contados desde la ejecución del acto o la ocurrencia de la omisión o, según la naturaleza de éstos, desde que se haya tenido noticias o conocimiento cierto de los mismos, lo que debe probarse.

El recurso de protección debe ser interpuesto por escrito por el afectado o por cualquiera otra persona en su nombre, capaz de parecer en juicio, aunque no tenga para ello mandato especial. No requiere patrocinio de abogado.

## **5. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**

Orígenes de la OIT: Fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos.

La Constitución contenía ideas ya experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, fundada en Basilea en 1901. Las acciones en favor de una organización internacional que enfrentará temas laborales se iniciaron en el siglo XIX, y fueron lideradas por dos empresarios, Robert Owen (1771-1853) de Gales y Daniel Legrand (1783-1859) de Francia.

La fuerza que impulsó la creación de la OIT fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas. Al sintetizarlas, el Preámbulo de la Constitución de la OIT dice que las Altas Partes Contratantes estaban “movidas por sentimientos de justicia y humanidad así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo...”

Había un verdadero reconocimiento a la importancia de la justicia social para el logro de la paz, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de ese momento. Había también una comprensión cada vez mayor de la interdependencia económica del mundo y de la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por mercados. El Preámbulo, al reflejar estas ideas establecía:

1. Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;
2. Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones;
3. Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

Las áreas que podrían ser mejoradas enumeradas en el Preámbulo continúan vigentes, por ejemplo:

1. Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana;
2. Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno;
3. Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo;
4. Protección de niños, jóvenes y mujeres.
5. Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero;
6. Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones;
7. Reconocimiento del principio de libertad sindical;
8. Organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares.

## **6. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES**

La Declaración de la OIT relativa a los principios y Derechos Fundamentales en el trabajo tiene por objeto lograr que el progreso social vaya a la par con el progreso económico y el desarrollo.

Es un instrumento promocional mediante el cual los mandantes de la OIT - gobiernos, empleadores y trabajadores - reafirman los principios fundamentales consagrados en la Constitución de la Organización.

Adoptada en 1998, la Declaración compromete a los Estados Miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías, hayan o no ratificado los convenios pertinentes. Estas categorías son: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Declaración establece claramente que estos derechos son universales y que se aplican a todas las personas en todos los países - independientemente del nivel de desarrollo económico. Menciona en particular a los grupos con necesidades especiales, tales como los desempleados y los trabajadores migrantes. Reconoce que el crecimiento económico por sí solo no es suficiente para asegurar la equidad y el progreso social y para erradicar la pobreza.

Un procedimiento de seguimiento respalda este compromiso. Los Estados Miembros que no han ratificado uno o varios de los convenios fundamentales deben presentar cada año una memoria sobre la situación de los principios y derechos considerados señalando los obstáculos que impiden la ratificación y los ámbitos en los que necesitarían asistencia. Las memorias son examinadas por un grupo de expertos consejeros independientes, los Expertos Consejeros en la Declaración, cuyas observaciones son consideradas por el Consejo de Administración.

La Declaración y su seguimiento ofrecen a los países, los empleadores y los trabajadores tres modalidades de ayuda para cumplir plenamente el objetivo de la Declaración. En primer lugar, se realiza un de las memorias comunicadas por los países que aún no han ratificado uno o varios de los convenios de la OIT directamente relacionados con los principios y derechos específicos enunciados en la Declaración. Este proceso de presentación de memorias da a los gobiernos la oportunidad de exponer las medidas que han tomado con el fin de dar cumplimiento a la Declaración, y ofrece a las organizaciones de empleadores y de trabajadores la posibilidad de expresar sus opiniones respecto de los progresos realizados y las medidas tomadas.

En segundo lugar, el da, todos los años, una imagen global y dinámica de la situación en que se encuentran los principios y derechos enunciados en la Declaración. El Informe global proporciona una visión objetiva de las tendencias mundiales y regionales con respecto a las cuestiones relacionadas con la Declaración y pone de relieve los ámbitos que requieren más atención. Asimismo, sirve de base para fijar prioridades en materia de cooperación técnica en este ámbito, tercera modalidad para dar efecto a la Declaración, tienen por finalidad atender necesidades concretas relacionadas con la Declaración y fortalecer las capacidades locales facilitando así la aplicación de los principios en la práctica.

El reconocimiento de los principios y derechos enunciados en la Declaración es cada vez mayor entre las organizaciones, las comunidades y las empresas. Estos principios y derechos establecen criterios de referencia para una conducta empresarial responsable y están incorporados en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT. Las líneas directrices de la OCDE para las empresas multinacionales destacan los principios y derechos que figuran en la Declaración de la OIT.

Asimismo, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas los promueve como valores universales que han de tenerse en cuenta en las transacciones comerciales en el mundo entero. Un número creciente de códigos de conducta y otras iniciativas similares del sector privado se refieren también a los principios y Derechos Fundamentales en el trabajo.

## **7. PROVISIONES**

Las provisiones se encuentran reguladas en la Normativa Internacional de Contabilidad N° 37 llamada “Provisiones, pasivos contingentes y activos contingentes”. El objetivo de esta es asegurar que se utilicen las bases apropiadas para el reconocimiento y la medición de las provisiones, pasivos contingentes y activos contingentes, así como que revele la información complementaria suficiente, por medio de las notas explicativas, para permitir a los usuarios de la información financiera comprender la naturaleza, calendario de vencimiento e importes, de las partidas anteriormente mencionadas.

La NIC N° 37 prescribe la contabilización y la información financiera a suministrar cuando se haya dotado una provisión de pasivo, o bien cuando existan activos y pasivos de carácter contingente excluyendo los siguientes:

- a) Aquellos que se deriven de los instrumentos financieros que se lleven contablemente según su valor razonable;
- b) Aquellos que se deriven de los contratos pendientes de ejecución, salvo si el contrato es de carácter oneroso y se prevén pérdidas, los contratos pendientes de ejecución son aquellos en los que las partes no han cumplido ninguna de las obligaciones a las que se comprometieron, o bien aquellos en los que ambas partes han ejecutado parcialmente, y en igual medida, sus compromisos;

- c) Aquellos que aparecen en la compañía de seguros, derivados de las pólizas de los asegurados; o
- d) Aquellos de los que se ocupe alguna otra norma

Según la presente NIC una provisión es un pasivo en el que existe incertidumbre acerca de su cuantía o vencimiento.

Debe reconocerse una provisión cuando se den las siguientes condiciones:

- a) Una entidad tiene una obligación presente (ya sea legal o implícita) como resultado de un suceso pasado;
- b) Es probable que la entidad tenga que desprenderse de recursos que incorporen beneficios económicos para cancelar tal obligación;
- c) Puede hacerse una estimación fiable del importe de la obligación. De no cumplirse las tres condiciones indicadas, la entidad no debe reconocer la provisión.

En algunos casos puntuales no queda claro si consta o no una obligación en el momento presente. En tales circunstancias, se considera que el hecho ocurrido en el pasado ha dado lugar a una obligación presente si, teniendo en cuenta toda la evidencia disponible al final del periodo sobre el que se informa, existe una probabilidad alta sobre una obligación real.

La cuantía reconocida como provisión debe ser la mejor estimación que pueda ser medida con fiabilidad, al final del periodo sobre el que se informa, del desembolso necesario para cancelar la obligación presente. Esta estimación vendrá constituida por el importe, evaluado de forma racional, que la entidad tendría que pagar para cancelar la obligación al final del periodo sobre el que se informa, o para transferirla a un tercero en esa fecha.

En el caso de que la provisión, que se está midiendo, se refiera a una población importante de casos individuales, la obligación presente se estimara promediando todos los posibles desenlaces por sus probabilidades asociadas.

Cuando se esté evaluando una obligación aislada, la mejor estimación de la deuda puede venir constituida por el desenlace individual que resulte más probable. Sin embargo, también en este caso la entidad considerara otros desenlaces posibles.

Para dar un mejor entendimiento sobre las provisiones, se han desprendido de la NIC N° 37 las siguientes definiciones:

1. Una obligación posible, surgida a raíz de sucesos pasados y cuya existencia ha de ser confirmada solo por la ocurrencia o no ocurrencia de uno o más eventos inciertos en el futuro, que no están enteramente bajo el control de la entidad; o
2. Una obligación presente, surgida a raíz de sucesos pasados, que no se ha reconocido contablemente porque:
  - i. No es probable que para satisfacerla se vaya a requerir una salida de recursos que incorporen beneficios económicos; o
  - ii. El importe de la obligación no pueda ser medido con la suficiente fiabilidad.

# ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

En la actualidad los Derechos Fundamentales de los trabajadores están establecidos y garantizados en el actual Código del Trabajo, Estos derechos son:

La libertad de trabajo, su protección y su justa retribución,

La no discriminación,

La libertad sindical,

Y Derechos Fundamentales inespecíficos (ciudadanía en la empresa) los cuales están consagrados en el artículo 19° de La Constitución Política de la República de Chile.

En ciertos casos se violan los Derechos Fundamentales dañando la integridad del trabajador, y en estas circunstancias existe una regulación específica que establece un procedimiento especial para efectuar la denuncia y pedir indemnizaciones por la transgresión de sus derechos (artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo). Desde el punto de vista de una Empresa, las indemnizaciones por este concepto podrían provocar daños en su liquidez y solvencia.

En Chile la mayor cantidad de indemnizaciones por violaciones a los derechos fundamentales se producen por infringir la libertad sindical. Para probar esta teoría realizaremos una exhaustiva recopilación de información para entender el marco legal chileno y analizar las demandas que procedan para entregar una conclusión final. Todo esto entre los años 2008 – 2014 periodo desde el cual entro en vigencia el procedimiento de Tutela Laboral.

## **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### ***Objetivo General:***

Analizar los efectos jurídico-financieros en la empresa producto de la vulneración de los Derechos Fundamentales de los trabajadores durante los años 2008 al 2014.

### ***Objetivos específicos:***

1. Comparar los mecanismos de defensa de los derechos fundamentales del trabajador, a través de la extracción de características del Recurso de Protección y el Procedimiento de Tutela Laboral.
2. Caracterizar las demandas ocurridas durante el periodo de estudio por procedimiento de tutela laboral, recopilando la información para presentar segmentación de los resultados, tendencias y principales resultados.
3. Explicar los efectos de las demandas por violación a los Derechos Fundamentales en el proceso de tutela laboral, de un punto de vista económico y jurídico, analizando resultados en las empresas y las consecuencias jurídicas asociadas.

## METODOLOGÍA EMPLEADA

El presente estudio es una investigación cuantitativa de tipo Exploratorio, el cual se desarrollará en las siguientes etapas:

**Etapas 1:** La recopilación de información se basa principalmente en libros que abarcan el tema Derecho del trabajo, específicamente Derechos Fundamentales y procedimiento de Tutela Laboral.

Páginas Web asociadas a la legislación laboral y protección de Derechos Fundamentales.

Recopilación de pronunciamientos de la Organización Internacional del Trabajo sobre Derechos Fundamentales.

**Etapas 2:** Los criterios de orden de la información son los siguientes:

Se recopilarán los datos ingresando a la página del poder judicial (<http://www.pjud.cl/>) para revisar las causas laborales ingresando el RIT (Registro Interno del Tribunal) ingresando S (libertad sindical) o T (tutela laboral), número de causa y año correspondiente.

De las demandas se extraen los datos necesarios para sistematizar la información necesaria para hacer comparaciones y poder llegar a conclusiones sobre los efectos en las empresas por vulnerar los Derechos Fundamentales (según Anexo N° 2):

Fecha inicio y termino, RIT, empresa, demandante, Derecho demandado, Tipo de resolución, existencia de la vulneración, detalle de la sentencia, monto y otro.

**Figura N° 1 Segregación de la Recopilación de Información**

<b>Derechos Fundamentales</b>	<b>Vulneración de derechos fundamentales</b>	<b>Empresas</b>	Micro	<b>Derechos Vulnerados</b>	Libertad Sindical	<b>Resultado Demandas</b>	Avenimiento	<b>Resultados Económicos u otros</b>	<b>Conclusiones</b>
			Pequeña		Libertad Trabajadores		Conciliación		
			Mediana		No Discriminación		Sentencia		
			Grande		Derechos inespecíficos				

*Elaboración Propia 2014, a partir de la recopilación de la información.*

**Etapas 3:** El sujeto de investigación serán las demandas y sus resoluciones por vulneración de los Derechos Fundamentales en las capitales de las provincias de la V Región las que están comprendidas por:

1<sup>er</sup> Juzgado de Letras de San Antonio

2<sup>do</sup> Juzgado de Letras de San Antonio

Juzgado de Letras y Garantía de Isla de Pascua

Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso

Juzgado de Letras del Trabajo de San Felipe

1<sup>er</sup> Juzgado de Letras de Quilpué

2<sup>do</sup> Juzgado de Letras de Quilpué

Juzgado de Letras de La Ligua

1<sup>er</sup> Juzgado de Letras de Los Andes

2<sup>do</sup> Juzgado de Letras de Los Andes

1<sup>er</sup> Juzgado de Letras de Quillota

2<sup>do</sup> Juzgado de Letras de Quillota

**Etapas 4:** Al analizar estos datos sistematizados lo que pretende es:

Determinar cómo fueron resueltas las demandas

Determinar el porcentaje de aceptación de demandas resueltas por sentencia.

Ver los Derechos Fundamentales más vulnerados en las empresas de las capitales provinciales de Valparaíso entre los años 2008-2014.

Analizar los efectos jurídicos financieros que puedan generar las demandas acogidas sobre violación de Derechos Fundamentales.

**Etapas 5:** Discusión de Resultados.

Se presenta la tabulación de los resultados, con los gráficos y elementos necesarios que permitan obtener las conclusiones finales de la investigación, además en esta etapa o proceso se deberá verificar la aprobación o rechazo de la hipótesis de investigación.

La discusión corresponde al análisis comparativo entre los resultados obtenidos y la teoría que sustenta la investigación y la obtención de dichos resultados.

**Etapas 6:** Conclusiones y elaboración del informe

Corresponden a las conclusiones de la investigación, considerando los resultados obtenidos producto de la captura de datos y el análisis y la discusión de resultados.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Para el análisis de los resultados se procedió a sistematizar la recopilación de información

### **1.- Cambios en los mecanismos de defensa de los Derechos Fundamentales del trabajador**

Hasta la entrada en vigencia del Procedimiento de Tutela Laboral, la acción de Protección era el único mecanismo que daba solución a problemas entre trabajadores y empleadores por vulneración de los Derechos Fundamentales. Este procedimiento (Protección) está consagrado en el Art 20° de la Constitución Política del Estado, el cual al igual que el de Tutela Laboral, protege Derechos Fundamentales de las personas, este último limitándose exclusivamente a lo laboral..

Se puede apreciar en el Cuadro Comparativo N°1 el procedimiento de Tutela cubre garantías que el Recurso de Protección no estimaba dando así un mayor resguardo a los Derechos de las personas relacionadas con otros mediante un contrato de trabajo resaltando en este la ampliación de garantías protegidas a las prácticas antisindicales y sobre todo la garantía de indemnidad, es decir que, un trabajador puede resolver mediante el proceso de Tutela cualquier tipo de represalia que ejerza el empleador hacia el trabajador por motivos de la labor de fiscalización o acciones judiciales. El denominado "derecho a la indemnidad" no es un nuevo derecho fundamental establecido en el Código del Trabajo, sino una prohibición legal del empleador para realizar actos de represalia en contra de los trabajadores. La vulneración de dicha prohibición puede ser interpretada como una forma de afectación o lesión de los Derechos Fundamentales del trabajador, estableciendo una relación necesaria entre aquella y los derechos que establece este Código. Es por aquello que el Procedimiento de Tutela Laboral se convierte en una herramienta que combina

inexcusablemente los Derechos Fundamentales del trabajador como persona y sujeto de derecho con los tribunales de justicia.

**Cuadro Comparativo N°1 Comparación los Derechos Protegidos en el Recurso de de Protección y el Procedimiento de Tutela Laboral.**

Derechos Protegidos	
Recurso de Protección	Procedimiento de Tutela
Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica.	Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de los actos ocurridos en la relación laboral (CPE 19, N°1 INC.1º)
Igualdad ante la ley. Garantía a no ser juzgado por comisiones especiales, sino que por un tribunal que señale la ley, establecido con anterioridad por ésta. Protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y su familia.	Respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia. (CPE 19, N° 4)  La inviolabilidad de toda forma de comunicación privada. (CPE 19, N° 5)
Inviolabilidad del hogar y toda forma de comunicación privada.	La libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no opongan la moral, a las buenas costumbres o al orden público (CPE 19, N° 6 INC. 1º)
Libertad de conciencia.	La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa y de cualquier forma por cualquier medio (CPE 19, N° 12 INC. 1º)
Derecho a elegir el sistema de salud.	Libertad de trabajo, su libre elección y en lo relativo a que ninguna clase de trabajo puede ser prohibido (salvo excepciones de la constitución) (CPE 19, N° 16).
Libertad de enseñanza.	Actos discriminatorios del artículo 2º del Código del Trabajo, excluido en inc. 6º.
Libertad de opinión e información.	Garantía de indemnidad "represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales (Art 485, INC. 3º CT).
Derecho de reunión. Derecho de asociación.	Prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva. (Arts. 289, 290, 291, 387 y 388 CT)
Libertad de trabajo, en cuanto a su libre elección y contratación. Derecho de sindicación.	
Libertad económica y no discriminación del Estado en materia económica.	
Libertad para adquirir el dominio de toda clase de bienes. Derecho de propiedad.	
Derecho de propiedad intelectual e industrial.	
Derecho a vivir en un medio ambiente libre de contaminación.	

*Elaboración Propia 2014, extraída de la Legislación Chilena*

Hasta antes de la entrada en vigencia del Procedimiento de Tutela Laboral, el recurso de protección no ejercía un rol activo de protección en materia laboral.

En opinión del autor Sergio Gamonal, la acción de protección se ha mostrado absolutamente inútil para la protección de los Derechos Fundamentales en la relación laboral, debido a que el recurso de protección no acoge los principios del Derecho del Trabajo que dan cuenta de una relación en que el trabajador se encuentra en una posición más débil que el empleador; tampoco se obtiene la declaración de nulidad de los actos lesivos a los derechos o el pago de indemnizaciones, para lo que se requiere un proceso de fondo, y porque se excluye la protección de la discriminación laboral. (Gamonal, Sergio y Prado, Pamela, 2007; pag.138)

La construcción jurídicamente neutra del recurso de protección, y de la forma de tramitación en el auto acordado complementario, alejados de los principios propios del derecho del trabajo y de su rol compensador a favor del contratante débil, produce una evidente insensibilidad de esta acción a la posición procesalmente débil del trabajador en litigios de Derechos Fundamentales y laborales en general, cuestión ampliamente destacada en la doctrina comparada (Ugarte, José Luis, 2004; pag.130)

Se debe tener presente que el recurso de protección ha sido muy criticado debido a la limitación de los derechos que se protegen por medio de él. En todo caso, no se puede negar que el procedimiento de Tutela Laboral posee una crítica similar , ya que se ha señalado en forma taxativa cuales son los Derechos Fundamentales protegidos, quedando así algunos Derechos Fundamentales sin esta protección tales como el Derecho a vivir en un medio ambiente libre de contaminación, el derecho a la propiedad intelectual e industrial y otros, dejando en claro que estos deben ser protegidos por el Recurso de Protección aunque se produzca la vulneración en medio de una relación laboral.

Otro aspecto importante es el de la carga de la prueba. En este punto, el procedimiento de tutela presenta una gran ventaja debido a la llamada “prueba indiciaria”. Establece el artículo 493 del Código del Trabajo:

“Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de Derechos Fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

En la práctica, esto implica una atenuación de la carga probatoria del afectado, vale decir del trabajador. Esto resulta de vital importancia debido a que de algún modo tiende a equilibrar la situación del trabajador frente al denunciado.

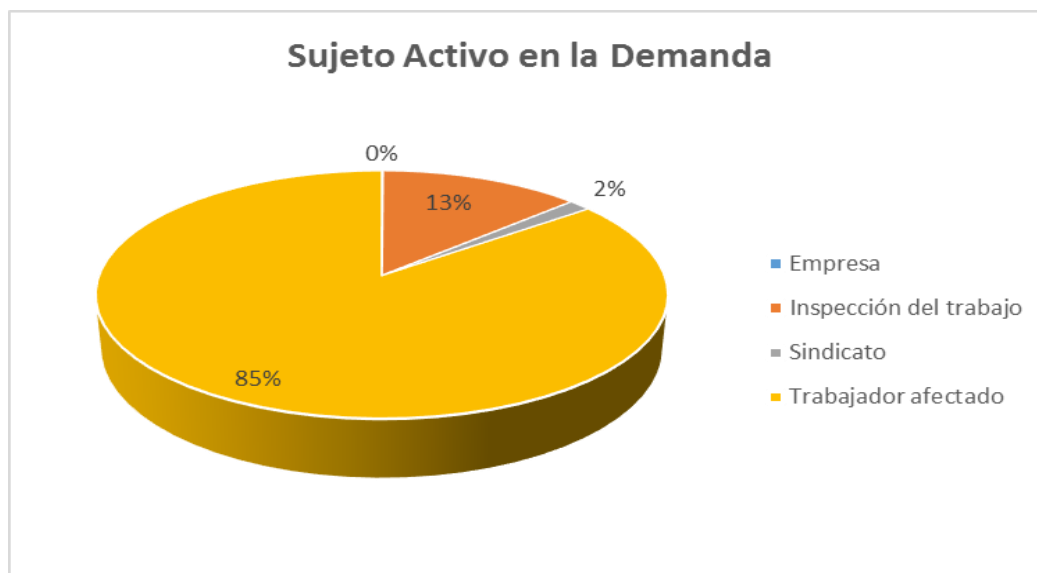
## **2.- Caracterización de las demandas ocurridas durante el periodo de estudio por el procedimiento de tutela laboral.**

Al revisar las demandas correspondientes a los 12 tribunales objetos de estudio, se puede determinar que la mayor cantidad de demandas ingresó en el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso (más de un 75%). Las demandas son interpuestas como se muestra en el gráfico N° 1 por el trabajador afectado 85%, sindicato 2%, la Dirección del Trabajo 13% y una de las demandas es interpuesta por la empresa en contra de los trabajadores la cual es desestimada por no estar contenida en el procedimiento de tutela laboral (artículos 485° y siguientes). En este procedimiento la demanda puede ser ingresada por varios trabajadores al mismo tiempo, registrando una empresa demandada por 84 personas por la vulneración de sus derechos.

Desde el inicio del procedimiento de tutela laboral existe un notable aumento en la cantidad de demandas ingresadas año a año, el primer se registraron año tan sólo 10 denuncias y terminando con sobre 300 en los tribunales objetos de estudio. Al ser este un procedimiento relativamente nuevo y tener ventajas con

respecto a la anterior forma de reclamar la vulneración de las Garantías Fundamentales establecidas en la Constitución Política de la República, los afectados han optado por realizar un juicio laboral teniendo la opción de recibir la indemnización consagrada en el artículo 489° del Código del Trabajo.

**Gráfico N° 1**



Elaboración propia 2014, en base a los datos obtenidos de la revisión de las demandas.

El gráfico N° 1 muestra que en un 85% la(s) persona(s) afectada(s) son las encargadas de presentar las demandas.

**Tabla N°1 Distribución de los Derechos Demandados por Cada Año**

Derecho Demandado	Año						
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Art. 19 N° 1 CPR. Derecho a la vida y la integridad	33,33%	21,60%	22,83%	26,32%	30,09%	35,71%	34,95%
Art. 19 N° 12 CPR. Libertad de opinión e información	0,00%	0,80%	0,79%	1,50%	1,88%	0,57%	0,97%
Art. 19 N° 16 CPR. Libertad de Trabajo y su protección	22,22%	11,20%	22,83%	19,17%	22,57%	8,86%	23,30%
Art. 19 N° 4 CPR. Vida Privada y Honra	0,00%	13,60%	5,51%	15,79%	11,29%	10,57%	5,83%
Art. 19 N° 5 CPR. Inviolabilidad de la comunicación privada	11,11%	2,40%	0,79%	0,75%	0,63%	0,86%	1,94%
Art. 19 N° 6 CPR. Libertad de creencia	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,29%	0,00%
Art. 2 CT. Sobre actos de discriminación	11,11%	4,80%	11,81%	13,16%	2,51%	9,14%	2,91%
Art. 485 inciso 3° CT	0,00%	10,40%	22,05%	17,67%	26,02%	26,00%	17,48%
Practica Antisindical	22,22%	35,20%	13,39%	5,64%	5,02%	8,00%	12,62%
Total Anual	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

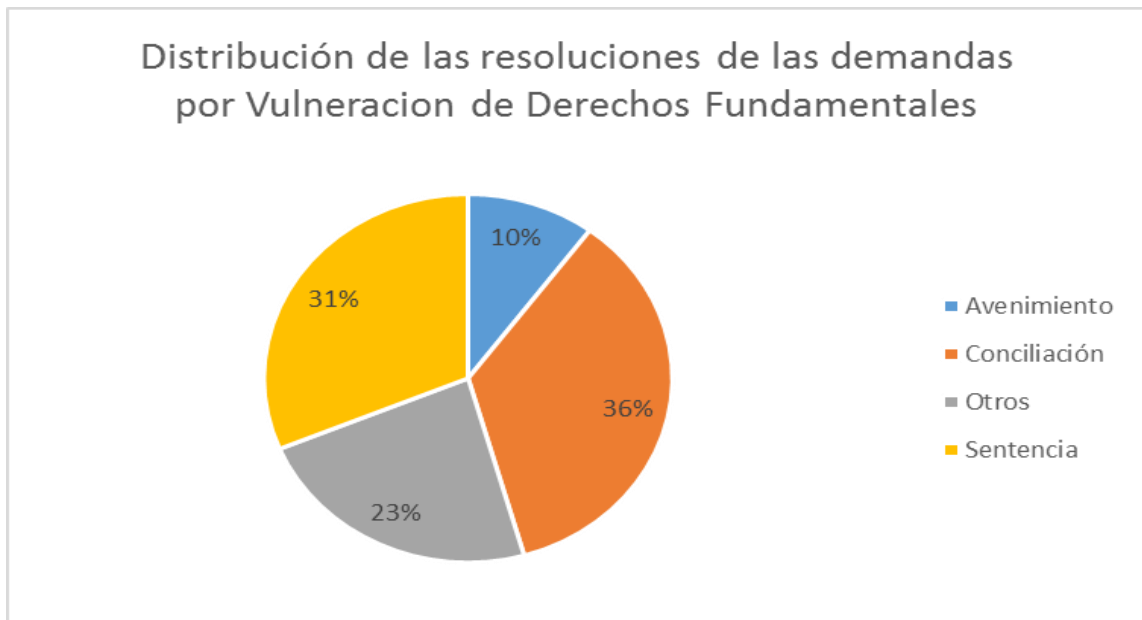
Elaboración propia 2014, en base a los datos obtenidos de la revisión de las demandas.

*Se aprecia una marcada tendencia en los derechos demandados desde el 2010.*

En base a la recopilación de resultados expuesta en la Tabla N°1 el derecho más demandado es el consagrado en el artículo 19° N°1 de la Constitución Política de la República de Chile, Derecho a la vida y la integridad física y psíquica, registrando la mayor cantidad todos los años, excepto en el año 2009 en el cual, la Práctica Antisindical registro un 13,6% más. En el lado opuesto figura la libertad de creencia, la cual concentra la menor cantidad de demandas, registrando tan sólo una, que además, es desestimada.

Para la caracterización de las demandas se procedió a agrupar resultados que no son relevantes para la investigación con el objetivo de reducir las categorías al momento de realizar la presentación de la revisión de los litigios. En el caso de las resoluciones de las demandas representadas por el Gráfico N° 2 se agrupa en la categoría “otros” los litigios que fueron desestimados, retiradas las demandas, caducidad declarada, archivo especial, incompetencia, no se da curso a la demanda y las que se encuentran en curso.

**Gráfico N° 2**



Elaboración propia 2014, en base a los datos obtenidos de la revisión de las demandas.

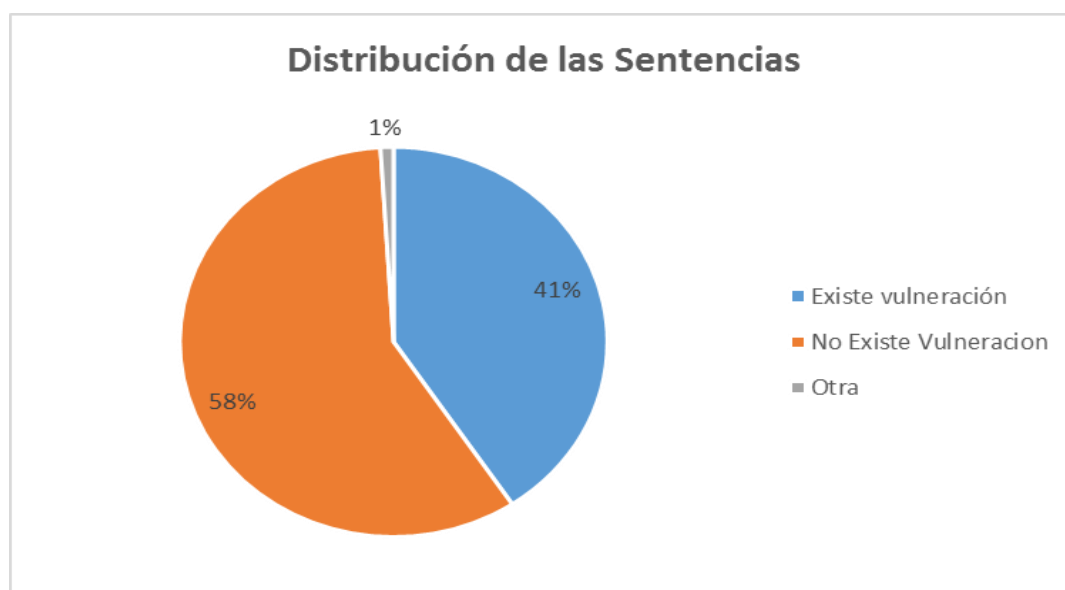
*El Gráfico N° 2 muestra como son resueltas las demandas en el cual, la mayor cantidad de litigantes llegan a una conciliación.*

En la mayoría de los casos, en base a las demandas revisadas que se muestran en el Gráfico N° 2, los litigantes llegan a un acuerdo para finalizar el conflicto (45,57%), ya sea, mediante la conciliación propuesta por el juez (35,41%) o un avenimiento dispuesto libremente entre las partes (10,16%) para no llegar al fallo dictado por el juez, porque el acuerdo es considerado para las partes una forma donde ambos quedan conformes, ya que, el demandado no se arriesga a ser una empresa que ha cometido vulneración de los Derechos, evitando las consecuencias que este suceso trae consigo y la parte demandante es retribuido monetariamente o con la reincorporación como

trabajador (en la mayoría de los casos estos dos motivos son parte del arreglo) a cambio del retiro de la denuncia. Otra ventaja de optar por un acuerdo, es que reduce el tiempo del litigio.

De no llegar a un arreglo las partes, por el motivo de no estar de acuerdo con lo ofrecido o por el convencimiento que el motivo de la demanda ocurrió o en el caso del demandado no ocurrió la vulneración, la disputa llega hasta la instancia en donde es resuelta por una sentencia dictada por el juez, el análisis de las demandas muestra que en un 31,25% las partes llegan hasta esta última instancia, sometiéndose a la imposición del juez.

**Gráfico N° 3**



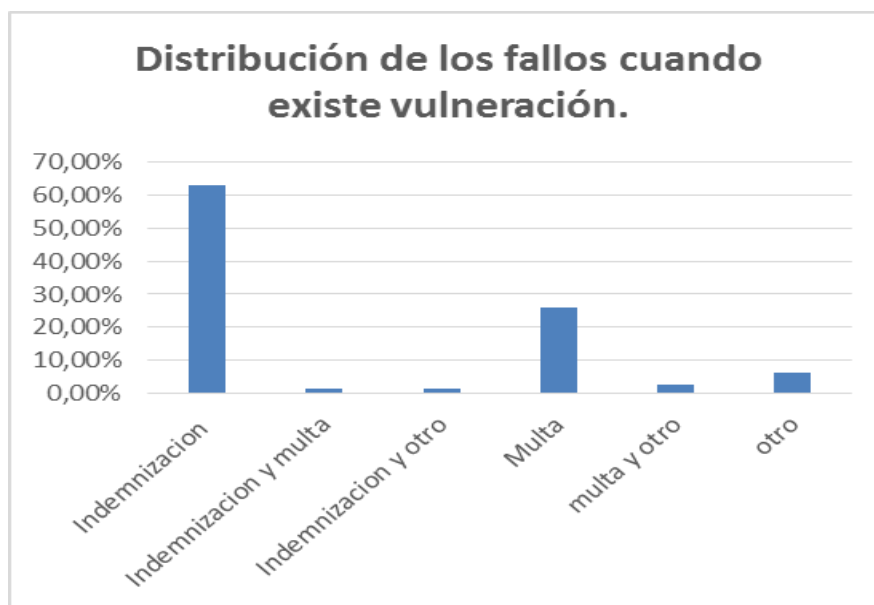
Elaboración propia 2014, en base a los datos obtenidos de la revisión de las demandas.

*El Grafico N° 3 muestra que en la mayoría de las sentencias el juez determina que no existe vulneración.*

Como se distribuye la resolución de las sentencias en el Grafico N° 3, en un 58,37% de estas, se determina que la empresa no ha vulnerado los Derechos Fundamentales, en el 40,64% de las sentencias el juez determinó que fueron dañadas las garantías constitucionales de los trabajadores y en un 0,99% el juez se declaró incompetente o desestimó la demanda, lo cual demuestra que los litigios que llegan hasta esta instancia no es aceptada, mayoritariamente la demanda por vulneración de Derechos Fundamentales siendo este el principal motivo que dio origen a la demanda , pero si en muchas ocasiones se acoge el despido injustificado u otra demanda distinta a la de los Derechos Fundamentales, situación que no se consideró para la caracterización de las demandas.

De las sentencias en las cuales se determinó la existencia de la vulneración se expone el Grafico N° 4 en el cual, muestra el contenido de cada sentencia donde se aprecia que en la mayoría (sobre un 60%) el castigo es indemnizar al trabajador por la vulneración sufrida en la relación laboral. Además, se exponen todos los tipos de castigos dictaminados, como son multas; las cuales corresponden a sumas en UTM pagadas a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. En la estratificación denominada “otros” están incorporadas las sentencias, en las cuales se ordenó modificar el Reglamento Interno, reincorporación del trabajador, igualar las remuneración y disculpas públicas.

**Gráfico N° 4**



Elaboración propia 2014, en base a los datos obtenidos de la revisión de las demandas.

*El Gráfico N° 4 que la mayoría de las sentencias resulta con indemnización pecunaria a favor del trabajador.*

A determinarse la sentencia a favor del demandante, la empresa es condenada a cumplir con diversas imposiciones, las cuales, en base a la investigación, tienen directa relación con quien es el sujeto activo en la demanda como se muestra en la Tabla N° 2, ya que, sólo en el caso que la demanda fuera interpuesta por trabajadores se establece el pago de la indemnización contemplada en el artículo 489°, representando a la vez, este tipo de resolución, para las demandas interpuestas por el dependiente afectado más del 90%, así como, en un 2,42%, las sentencias en las que el sujeto activo son los trabajadores tienen la consecuencia de una multa. Otra de las determinaciones que se establecen con el análisis de la Tabla N° 2, es de las demandas que fueron interpuestas por el sindicato y que el juez determinó la existencia de la vulneración, se estableció una multa para la empresa a beneficio del Sence.

**Tabla N° 2 Distribución de las consecuencias de las sentencias y el sujeto activo con respecto a las empresas sentenciadas.**

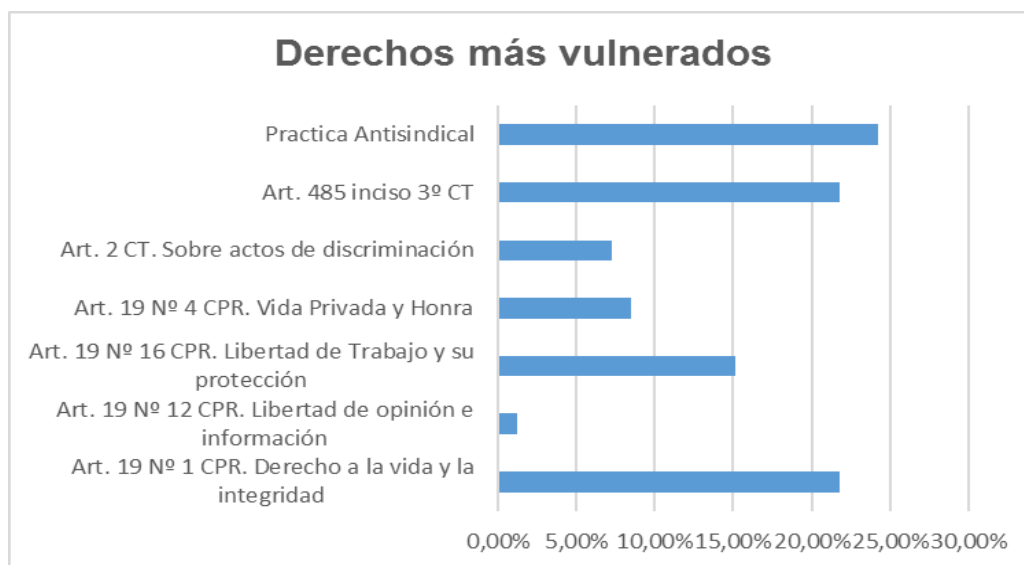
Sentencia	Sujeto Activo			Total
	Inspección del trabajo	Sindicato	Trabajador	
Indemnización	0,00%	0,00%	63,03%	63,03%
Indemnización y multa	0,00%	0,00%	1,21%	1,21%
Indemnización y otro	0,00%	0,00%	1,21%	1,21%
Multa	23,03%	1,82%	1,21%	26,06%
Multa y otro	2,42%	0,00%	0,00%	2,42%
Otro	4,24%	0,00%	1,82%	6,06%
Total	29,70%	1,82%	68,48%	100,00%

Elaboración propia 2014, en base a los datos obtenidos de la revisión de las demandas.

*En la Tabla N° 2 se muestra la distribución de las consecuencias que traen consigo el fallo, registrandose que en la mayoría se condena a pagar una indemnización.*

Al dictarse una sentencia en la cual es acogida la demanda, se determina por el juez el Derecho Fundamental vulnerado, expuesto en el Gráfico N° 5, se sustenta que son 3 las vulneraciones más comunes; la Practica Antisindical, Garantía de la Indemnidad y el Derecho a la vida y la integridad física y psíquica del trabajador, coincidiendo también con ser los derechos más demandados.

**Gráfico N° 5**



Elaboración propia 2014, en base a los datos obtenidos de la revisión de las demandas.

*El Gráfico N° 5 muestra que la practica antisindical es el derecho fundamental más vulnerado.*

### **3. Explicar los efectos para las empresas producto de ser sentenciados por cometer vulneración de los Derechos Fundamentales de sus trabajadores**

Los efectos producto de las demandas por vulneración de los Derechos Fundamentales de los trabajadores se analizan en dos categorías:

- Efectos Jurídicos
- Efectos Financieros

**Efectos Jurídicos:** Una de las consecuencias Jurídicas que produce efectos desfavorables a la hora de cometer una vulneración de los Derechos Fundamentales establecida por sentencia, es la imposibilidad de participar en las Licitaciones Públicas, como lo establece el inciso 1º del artículo 4º de la Ley N° 19.886, Sobre contratos administrativos de suministro y prestación de

servicios: “Podrán contratar con la administración las personas naturales o jurídicas, chilenas o extranjeras, que acrediten su situación financiera e idoneidad técnica conforme lo disponga el reglamento, cumpliendo con los demás requisitos que éste señale y con los que exige el derecho común, quedarán excluidos quienes, al momento de la presentación de la oferta, de la formulación de la propuesta o de la suscripción de la convención, según se trate de licitaciones públicas, privadas o contratación directa, hayan sido condenados por prácticas antisindicales o infracción a los Derechos Fundamentales del trabajador, dentro de los anteriores dos años”. Debido a que diversas empresas reciben ingresos por sus prestaciones a entidades públicas y quedar, expresamente por ley, privados de su fuente de ingresos por los dos periodos siguientes provoca un desmedro en sus ingresos.

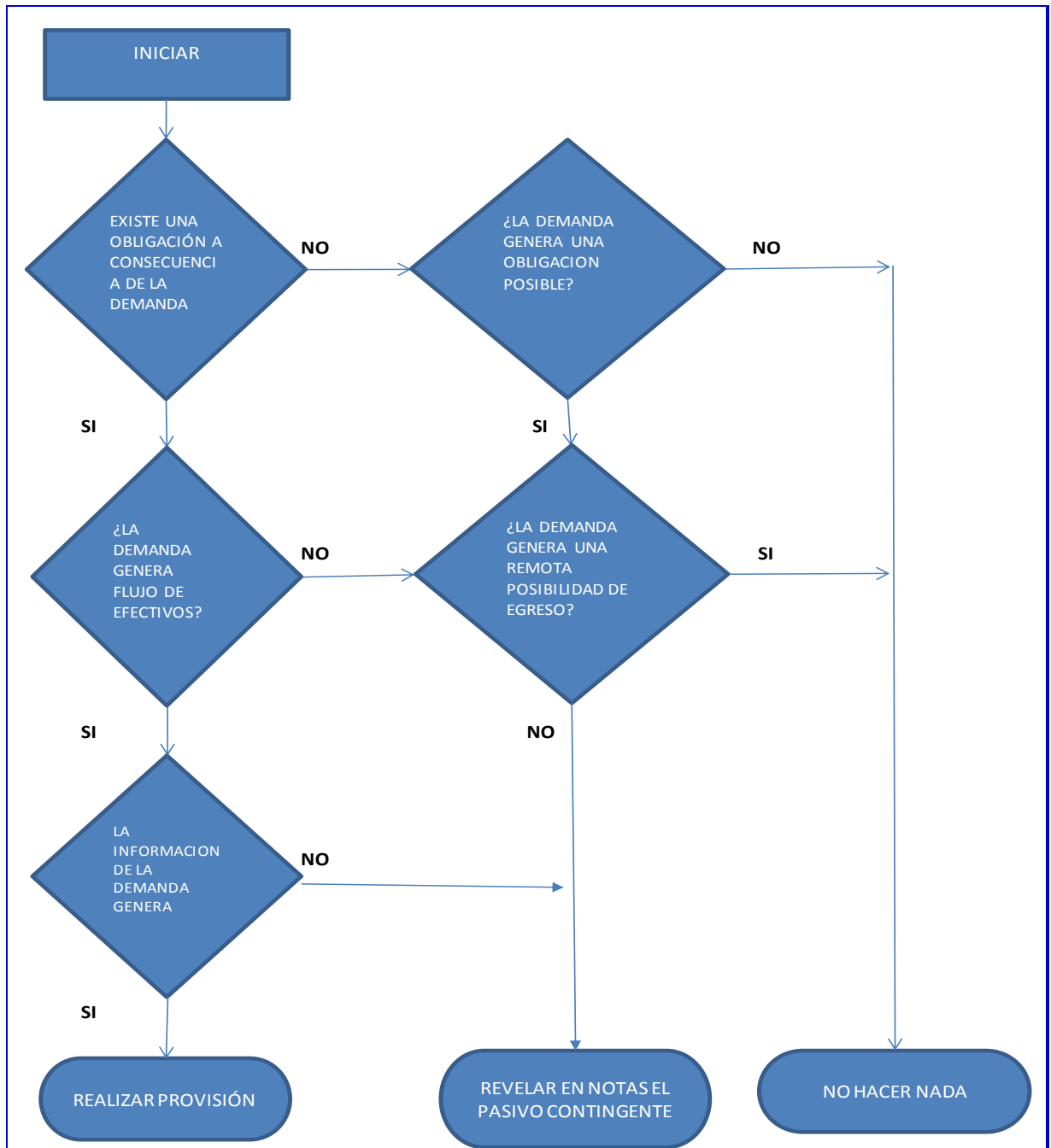
**Efectos Financieros** se desprenden dos tipos de efectos financieros producto de la investigación el que es netamente contable y el efecto sobre la liquidez.

**Contable:** las entidades que son demandadas por sus trabajadores, por la inspección del trabajo, o sindicatos de trabajadores deben tratar estos litigios según la Norma Internacional de Contabilidad 37, esto quiere decir, que de acuerdo a la probabilidad de ocurrencia de realizar un flujo de efectivo se debe proceder a:

1. Reconocer el litigio como una obligación (esto cuando el resultado desfavorable es prácticamente seguro o probable).
2. Presentar el litigio en las notas explicativas (esto cuando el resultado desfavorable es probable pero no fiable y cuando es posible).
3. Si el resultado desfavorable es remoto, no se debe presentar el litigio.

Al igual que cualquier provisión como se muestra en la Figura N° 1, debe existir una obligación, en este caso, como consecuencia de una demanda presentada ante el tribunal correspondiente, para continuar con el procedimiento de reconocimiento, aparece la interrogante ¿La demanda se transformará en un flujo de dinero? Según el análisis de las demandas un 58,28% significó el desprendimiento de dinero (ya sea mediante un avenimiento, conciliación o sentencia que acoge la demanda), pero aun así, no es suficiente para realizar una provisión sólo con el ingreso de la denuncia, en este punto, a pesar de la jurisprudencia a favor de ser probable la salida de dinero,

Figura N° 1 Provisión Demandas



Elaboración propia 2014 adaptado en base a los requisitos para reconocer una provisión Deloitte.

Es fundamental el juicio de un experto para analizar los hechos ocurridos y determinar cuan posible es, recibir una sentencia que determine la existencia de una vulneración de Derechos Fundamentales o simplemente llegar a un acuerdo que implique la salida de dinero.

Uno de los elementos importantes en la decisión de provisionar un hecho judicial es determinar si la salida de dinero es probable. Según los registros estudiados en la presente investigación, la mayor vulneración de Derechos Fundamentales que trajo consigo impacto financiero y jurídico a las entidades fueron las prácticas antisindicales y la transgresión del derecho a la vida e integridad física y psíquica de la persona, así como la garantía de indemnidad de la persona. Quien debiera decidir sobre esta probabilidad es el abogado representante de la entidad denunciada, pero este debe tener siempre respaldo al emitir su juicio sobre la provisión, uno de los respaldos más importantes en el área judicial es la jurisprudencia definida como “un conjunto de las sentencias, decisiones o fallos dictados por los tribunales de justicia o las autoridades gubernativas” (<http://www.wordreference.com/definicion/jurisprudencia>). Es aquí donde la investigación toma particular importancia aportando datos fiables de las decisiones de los tribunales de las capitales provinciales de la quinta región.

Realizando una presentación solo de los tres derechos citados anteriormente (Grafico N° 5) se muestra la tabla N° 3, en donde se exponen las demandas que llegan a instancias de sentencia y el porcentaje que realmente es una vulneración a los derechos del trabajador. La garantía de indemnidad es el derecho en donde se comprobó un mayor porcentaje de sentencias favorables, determinando que en un 57% de las demandas que llegan a la instancia de sentencia, existe vulneración por parte de los empleadores sobre el derecho del trabajador.

**Tabla N° 3 Aceptación de la demanda de los derechos mas vulnerados con respecto a las sentenciadas .**

Derecho Demandado	Sentencias	Existe vulneración	Porcentaje
Art. 19 N° 1 CPR. Derecho a la vida y la integridad	107	36	34%
Art. 485 N° 3 Garantía de la Indemnidad	63	36	57%
Prácticas Antisindicales	81	40	49%

Elaboración propia 2014, en base a los datos obtenidos de la revisión de las demandas.

*La Tabla N° 3 Muestra que de las demandas por Garantía de la Indemnidad que llegan a sentencia más de la mitad son acogidas.*

**Liquidez:** es uno de los puntos económicos más importantes para las empresas. Contar con el nivel adecuado para funcionar sin tener que recurrir a préstamos que nos generan gastos adicionales por el pago de intereses, sobre todo en las entidades micro y pequeñas se torna un desafío determinar el capital de trabajo optimo sin estancar recursos y estar preparado para cualquier tipo de imprevisto que pueda perjudicar la delgada línea entre la liquidez y la falta de ella. No contar con el Capital de Trabajo adecuado ante un imprevisto mayor puede significar el retraso en el pago a sus proveedores en forma oportuna y a la vez, la perdida de confianza por parte de los mismos

## DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Se realizó un análisis de las empresas que fueron sentenciadas y que además están inscritas en la plataforma de Chileproveedores, esto debido a que, es en este registro en donde se encuentran las entidades que pueden ser proveedores de las empresas públicas, las que son afectadas directamente por quedar inhabilitadas para participar en licitaciones para celebrar contratos con las entidades públicas oferentes.

**Tabla N° 4 Distribución de las Empresas Sentenciadas en Base al Tamaño**

Tamaño Empresa Según N° de Trabajadores	Porcentaje de empresas sentenciadas
de 1 a 9 trabajadores	50%
de 10 a 49 Trabajadores	13%
de 50 a 199 Trabajadores	20%
Más De 200 Trabajadores	17%
Total general	100%

Elaboración propia 2014, en base a los datos obtenidos de la revisión de las demandas.

*La Tabla N° 4 distribuye las vulneraciones según el tamaño de las empresas, determinando que la microempresa es la con más sentencias en contra.*

Los datos expuestos en la Tabla N° 4 se deben a la clasificación que entrega el Código del Trabajo en su Artículo 505° bis, sobre el tamaño de las empresas según el número de trabajadores. Para realizar la siguiente distribución se excluyen las empresas que no están inscritas en Chileproveedores.

En Base a este registro, se determinó que un 50% de las sentencias fueron hechas a entidades denominadas en su conjunto como Microempresas. En tanto el conjunto de empresas denominadas como Medianas tuvieron fallos desfavorables en un 20% dejando con un 17% de fallos desfavorables a las Grandes Empresas y por ultimo con un 13% de sentencias desfavorables a las Pequeñas Empresas.

Se analizan los datos anteriormente expuestos, determinando un promedio de desembolso monetario que hacen las entidades según su tamaño.

**Tabla N° 5 Desembolsos Promedio por Tipo de Empresa**

Empresas Según tamaño	Promedio Montos Fallos de Sentencias
Micro Empresas	\$ 2.854.483
Pequeñas Empresas	\$ 2.992.469
Medianas Empresas	\$ 4.112.123
Grandes Empresas	\$ 2.897.110
Promedio general	\$ 3.141.242

Elaboración propia 2014, en base a los datos obtenidos de la revisión de las demandas.

*La Tabla N° 5 se aprecia que en las empresas medianas se encuentra el promedio más alto en cuanto al pago de indemnización*

Si se examina conjuntamente la Tabla N°4 y N° 5 y se desprende que, si bien las microempresas son las entidades que más vulneran los Derechos Fundamentales de los trabajadores, no son las que más dinero desembolsan en promedio, por el fallo dictado en los tribunales laborales. Esto se debe a varios factores tales como la remuneración del trabajador o la resolución del juez que puede variar en una acción pecuniaria producto de la vulneración de los Derechos Fundamentales de 6 a 11 remuneraciones del trabajador. En la parte opuesta se desprende a través del mismo análisis ya comentado anteriormente, que las medianas empresas son las que en promedio desembolsan más dinero por la resolución de la sentencias.

## **Efectos de las Salidas de Dinero en las Empresas Según su Tamaño.**

A continuación se presentan los efectos de las salidas de dinero para las distintas categorías de empresas.

### **Efectos en las Micro y Pequeñas Empresas.**

Las salidas imprevistas de dinero pueden traer consigo consecuencias para la entidad, por este mismo motivo es que la normativa contable, para estar preparado para cuando esto suceda, recomienda que estas se provisionen en un determinado momento y cumpliéndose lo dispuesto en la NIC N° 37 tema expuesto con anterioridad en la investigación.

En ciertos casos las microempresas no llevan una contabilidad reglamentada acorde a la normativa internacional de contabilidad, como lo hacen otras de mayor tamaño o aquellas que por obligación deben ser auditadas y presentar sus estados financieros a la Superintendencia de Valores y Seguros. Este escenario trae consigo la falta de provisión de litigios y como se ha visto en el desarrollo de la investigación son las microempresas las entidades que más vulneran los Derechos Fundamentales de sus dependientes y se encuentran con salidas de dinero de manera imprevista que pueden afectar todo su ciclo de egreso, generando morosidad con los proveedores, problemas en la liquidación de las remuneraciones de los trabajadores, falta de dinero para el correcto desempeño de sus labores y otros.

Las microempresas son entidades que no poseen un patrimonio elevado y no les es fácil financiarse a través de terceros como empresas de mayor tamaño con una clara solvencia económica. Es por este motivo también que las salidas de dinero no programadas son un mal que en determinadas circunstancias pueden provocar falta de liquidez.

Las microempresas analizadas son parte de Chileproveedores, es decir, ofrecen sus servicios al Estado Chileno, pero al ser sentenciadas se pierde la calidad de proveedor frente al Estado, esto quiere decir que las entidades quedan inhabilitadas para ser contratadas y no podrán generar ingresos por este concepto, otro factor que puede producir falta de liquidez. En un escenario hipotético, las microempresas pueden verse afectada al perder parte de sus fuentes de ingreso y al verse obligadas a desembolsar dinero por la medida pecuniaria aplicada por el juez.

### **Efectos en Medianas y Grandes Empresas.**

Al determinar los efectos financieros, específicamente en las grandes empresas. Se analiza una sociedad seleccionada porque concentra 52 demandas por vulneración de Derechos Fundamentales a lo largo de la entrada en vigencia del procedimiento de Tutela Laboral, en las cuales sumando los desembolsos provenientes de los términos del litigio a través de avenimiento, conciliación y sentencia, en estas últimas se excluyen los pagos por indemnización distintas al Artículo 489° inciso 3° del Código del Trabajo, al no estar relacionadas con el motivo de la investigación. El total de dinero pagado por la empresa es de \$238.417.956, pero más aún, dentro del total se toma una muestra discrecional de una demanda del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, resuelta por sentencia en la cual, fueron 17 personas a las que se determinó fueron vulnerados sus Derechos, siendo una de las sumas más altas pagadas en la investigación, con un total de \$65.521.476 por este concepto. Todo esto se realiza con el objeto de determinar cómo actúa la empresa respecto a este gasto.

## **Imagen N° 1 Extracto del Estado Financiero Intermedio Consolidado de Empresas Carozzi S.A. y Subsidiarias al 30-09-2013**

### **27.2 Juicios**

Al cierre del período, existen determinados procesos laborales iniciados en contra de Empresas Carozzi S.A., Comercial Costa S.A. y Molitalia S.A., subsidiarias de Empresas Carozzi S.A.

La Administración no ha constituido provisión alguna por estos conceptos, ya que en opinión de los abogados, de la resolución de las mismas no se derivarán pasivos relevantes.

Fuente: SVS.CL Estados financieros Empresas Carozzi S.A. y subsidiarias al 31/12/13.

## **Imagen N° 2 Extracto del Estado Financiero Consolidado de Empresas Carozzi S.A. y Subsidiarias al 31-12-2013**

### **26.2 Juicios**

Al cierre del ejercicio, existen determinados procesos laborales iniciados en contra de Empresas Carozzi S.A., Comercial Costa S.A. y Molitalia S.A., subsidiarias de Empresas Carozzi S.A.

La Administración no ha constituido provisión alguna por estos conceptos, ya que en opinión de los abogados, de la resolución de las mismas no se derivarán pasivos relevantes.

Fuente: SVS.CL Estados financieros Empresas Carozzi S.A. y subsidiarias al 31/12/13.

Se recogen datos proporcionados por La Superintendencia de Valores y seguros sobre los Estados Financiero de la entidad en cuestión del período 30-09-2013 y 31-12-2013, al leer y verificar si existía reconocimiento o revelación por las demandas laborales, se determina que la resolución de estas no dará origen a pasivos relevantes, esto es determinado por los abogados de Carozzi S.A., como se evidencia en la Imagen N° 1 e Imagen N° 2 quedando dichas causas solo representadas en las Notas Explicativas de los Estados Financieros, según la opinión de los profesionales que encontraron que los juicios en su conjunto no derivarán en pasivos relevantes.

Se desprende que la materialidad de los montos es un factor relevante en las grandes empresas las cuales no evidencian los montos de litigios aun no resueltos en materia laboral.

## **Comparación del Efecto Generado por el desembolso realizado por una Sentencia en Contra, en los Distintos Tipos de Empresas.**

En conclusión recibir una sentencia por vulnerar un Derecho fundamental, independientemente cuál de ellos sea, ya que el desembolso es el mismo. Afectará en distinta medida a cada tipo de empresa. En la Tabla N° 6 se presentan los rangos del tamaño de empresa según el número de trabajadores y la marca de clase, salvo en el último intervalo que se muestra el inicio del rango, esto para realizar la comparación de los efectos, el cual se cruza con la información de la Tabla N° 7 que hace referencia al rango de la indemnización adicional del Artículo 489° inciso 3°, que va de un pago de 6 a 11 veces la última remuneración percibida por el trabajador.

**Tabla N° 6 Tamaño de las Empresas Según Cantidad de Trabajadores, Artículo 505°bis Código del Trabajo**

Empresa	Trabajadores		
	Desde	Hasta	Promedio
Micro	1	9	5
Pequeña	10	49	30
Mediana	50	199	125
Grande	200	y más	200

Elaboración propia 2014, en base al artículo 489° del Código del Trabajo.

*La Tabla N° 6 utiliza un número estimativo como la cantidad promedio de trabajadores determinado por la marca de clases y en ultimo intervalo el inicio de este.*

**Tabla N° 7 Rango del Pago de la Indemnización Adicional**

	Remuneración	
	Desde	Hasta
Indemnización adicional	6	11

Elaboración propia 2014, en base al artículo 505°bis del Código del Trabajo.

*La Tabla N° 7 utiliza el número de remuneraciones posibles por la indemnización adicional.*

Al combinar los datos de las Tablas N° 6 y N° 7 se aprecia la diferencia en cuanto al efecto monetario producto del desembolso en los distintos tipos de empresa, como se muestra en la Tabla N° 8 el desembolso por esta indemnización, asumiendo que la cantidad de trabajadores está dada por la marca de clases de cada categoría, en una micro empresa va de un 120% a un 220% el gasto mensual por remuneraciones por cada vulneración cometida, lo cual excede del presupuesto mensual de cualquier empresa, debido a que ninguna sociedad está preparada para desembolsar más del 100% del gasto por remuneración en un mes, por lo que, es en este punto donde se aprecia la amplia diferencia existente en el efecto para cada tipo de empresa, ya que una mediana y gran empresa tendrá un gasto adicional menor al 10% de las remuneraciones.

**Tabla N° 8 representación del porcentaje que representa una indemnización adicional con respecto al total de remuneraciones.**

Empresa	Trabajadores	Remuneraciones Indemnización		Porcentaje con respecto al gasto mensual en remuneraciones	
		Desde	Hasta		
Micro	5	6	11	120,00%	220,00%
Pequeña	30	6	11	20,00%	36,67%
Mediana	125	6	11	4,80%	8,80%
Grande	200	6	11	3,00%	5,50%

Elaboración propia 2014, en base a la combinación de la Tabla N° 6 y N° 7.

*La Tabla N° 8 demuestra que en las micro empresas una indemnización adicional puede significar desembolsar más que la cantidad pagada por remuneraciones en un mes.*

## CONCLUSIONES

Durante el desarrollo de la presente investigación se ha dado a conocer que la Jurisprudencia Chilena ha mantenido una tendencia al crecimiento en la aplicación del Procedimiento de Tutela Laboral, desde su entrada en vigencia en el año 2008 a la fecha, año a año el uso de este mecanismo para proteger los Derechos Fundamentales ha demostrado ser más activo en la defensa de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores tanto los específicos como los no específicos que el Recurso de Protección, ya que, el Procedimiento de Tutela Laboral, está enfocado exclusivamente a la materia laboral y trae consigo una indemnización pecuniaria adicional por haber incurrido en el acto de transgresión de las Garantías Constitucionales.

Se puede establecer que el procedimiento de Tutela Laboral está enfocado en las reales necesidades de protección de los trabajadores, quedando reflejado en la incorporación de la garantía de indemnidad (Derecho que el recurso de protección no garantizaba), la cual, es un resguardo contra las represalias ejercidas por el empleador, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o del ejercicio de acciones judiciales ejercida por los propios trabajadores o sus sindicatos.

La preparación del presente proyecto de investigación corresponde al “Análisis de los efectos jurídicos-financieros en las empresas de las capitales de las provincias de la V Región por vulneración de Derechos Fundamentales de sus trabajadores en el procedimiento de tutela laboral, periodo 2008-2014” en relación con los objetivos propuestos se determina que jurídicamente solo afecta a las empresas que se hacen partícipes en las licitaciones públicas, dejándolas inhábiles para contratar con el estado por un periodo de dos años siguientes a la fecha de la sentencia recibida. En términos financieros el pago de la indemnización establecida en el artículo 489º inciso 3º tiene una materialidad distinta, según el tamaño de la empresa, determinándose que en

una microempresa el desembolso por este motivo, puede ser superior incluso que el gasto mensual en remuneraciones, que dicha empresa pueda tener por el total de sus trabajadores pero este tipo de empresas por lo general no está acogida al cumplimiento fiel de las Normas Internacionales de Información Financiera para reconocer una provisión, sino más bien, lleva una contabilidad bajo el enfoque del percibido, y al contrario una empresa grande que presenta información bajo el estándar NIIF la cual debe estar auditada y debe ser publicada, considera que el litigio no representa la posibilidad de generar un pasivo con una importancia relativa por lo cual ni siquiera es revelado como un pasivo contingente. Por lo que, se expresa en una nota explicativa, una empresa de la categoría pequeña o mediana en la cual se lleve contabilidad completa (ya sea, en base a las Normas Nacionales o Internacionales), el probable desembolso que nace a raíz de una demanda por violación de Derechos Fundamentales representa una importancia relativa para el surgimiento de una Provisión que se reflejara en sus Estados Financieros como una provisión.

Continuando con las conclusiones obtenidas la mayoría de las vulneraciones fueron producidas por empresas de menor tamaño (micros y pequeñas empresas). Lo que conlleva a inferir que es, en estos tipos de entidades donde hay falta de políticas de trato a las personas y un mayor empoderamiento de los patrones concluido porque generalmente dentro de las conciliaciones y los avenimientos, además de dinero, las capacitaciones y charlas sobre Derechos Fundamentales son parte del acuerdo entre las partes u de la sentencia determinada por el juez

El Derecho Fundamental más vulnerado a lo largo de la investigación, en los Juzgados de las capitales de las provincias de la V región, corresponde a la libertad sindical, que sin ser el más demandado, es el Derecho infringido que más sentencias a favor del trabajador tiene. Un razonamiento que puede resultar de las prácticas antisindicales de las empresas y de que el procedimiento de Tutela Laboral es el primero en ser un mecanismo real de

protección frente a estas vulneraciones. Bajo este punto podemos decir que se ha creado jurisprudencia frente a estos derechos lo que nos ayuda a inferir que, el proceso de demanda producido por la violación del presente Derecho mencionado debiera ser, por toda la información recopilada Provisionado por las Entidad.

## BIBLIOGRAFÍA

Baylos Grau Antonio, Derecho del Trabajo: modelo para armar, Madrid, España, Trotta, 1991.

Baylos Grau Antonio, La igualdad de las partes en el proceso laboral y la tutela judicial efectiva, 1994.

Caamaño Rojo, Eduardo, El derecho a la no discriminación en el empleo, (LexisNexis, Santiago, 2005.

Caamaño Rojo, Eduardo, La Tutela Jurisdiccional del Derecho Fundamental a la no discriminación por razones de sexo. Un análisis desde la perspectiva del proyecto de reforma al procedimiento laboral. En Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social N° 3/2004

Cea Egaña, José Luis, Derecho Constitucional Chileno, tomo II, Ediciones Universidad Católica de Chile, Santiago, 2004.

Ermida Uriarte, Óscar. 1989. Modificación de condiciones de trabajo por el empleador. Buenos Aires, Argentina. Editorial Hammurabi S.R.L.

Gamonal Contreras Sergio, Ciudadanía en la Empresa o los Derechos Fundamentales inespecíficos. Fundación de cultura universitaria 2004.

Gamonal Contreras Sergio, El procedimiento de tutela de Derechos Fundamentales. LexisNexis 2007.

Gamonal Contreras, Sergio y Prado, Pamela, "El mobbing o acoso moral laboral", Editorial LexisNexis, Segunda edición, 2007.

Gamonal Contreras Sergio, Fundamentos De Derecho Laboral. LegalPublishing 2009.

Gamonal Contreras Sergio, Introducción al Derecho del Trabajo. Editorial jurídica de Chile. 1994. Cita a Guido Machiavello en su libro Derecho del Trabajo.

Gamonal Contreras Sergio, Lineamientos de Derecho del Trabajo. LexisNexis 2006.

Gamonal Contreras Sergio, Prueba indiciaria en el nuevo Procedimiento de Tutela de Derechos Laborales, 2008.

Gamonal Contreras, Sergio y Prado, Pamela, "El mobbing o acoso moral laboral", Editorial LexisNexis, Segunda edición, 2007.

Venenciano, Erick, Revista Derecho Ciencias Sociales, Facultad Derecho y Ciencias Sociales UV, Segundo Semestre 2013

*Nogueira Alcalá, Humberto*, Lineamientos de interpretación constitucional y del bloque constitucional de derechos, Editorial Liberotecnia, Santiago, 2006.

Palomeque López, Manuel Carlos y Manuel Álvarez de la Rosa, *Derecho del Trabajo*, 9na edición, Centro de Estudios Ramón Aceres S.A., Madrid, 2001, Pág.147-148.)

Silva Figueroa Hugo, El despido en Chile en el actual código del trabajo. Apuntes de curso electivo del trabajo 2006.

*Supiot Alain, Critica del derecho del trabajo, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1999.*

*Ugarte, José Luis, "El nuevo Derecho del Trabajo", Editorial Universitaria, Primera Edición, 2004.*

Ugarte Cataldo, José Luis, Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador. LegalPublishing, 2009

Walker Linares, Francisco, Nociones Elementales de Derecho del Trabajo, Editorial Nascimento, 1956.

## **Bibliografía Electrónica**

Diccionario juridico chileno, consultado: 30 de noviembre de 2014  
<http://www.juicios.cl/dic300/AVENIMIENTO.htm>

Diccionario juridico chileno, consultado: 30 de noviembre de 2014  
<http://www.juicios.cl/dic300/DESISTIMIENTO.htm>

Diccionario juridico chileno, consultado: 30 de noviembre de 2014  
<http://www.juicios.cl/dic300/INCOMPETENCIA.htm>

Dirección del Trabajo, consultado 24 de junio de 2014  
<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-103244.html>

Dirección del Trabajo, Ord. N° 2.856/162, de 30.08.02 consultado: 15 de junio de 2014  
<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-76653.html>

Ditutor, consultado: 30 de noviembre de 2014  
[http://www.ditutor.com/estadistica/marca\\_clase.html](http://www.ditutor.com/estadistica/marca_clase.html)

Enciclopedia Jurídica, consultado: 30 de noviembre de 2014  
<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/sentencia/sentencia.htm>

Organización Internacional del Trabajo, consultado: 12 de mayo de 2014  
<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

Temas de Derecho, consultado: 24 de junio de 2014  
<http://www.temasdederecho.cl/PDF/UAHURTADO2009.pdf>

## **ANEXOS**

## ANEXO N° 1: GLOSARIO

A continuación se expone un glosario técnico que permite un mejor entendimiento de la investigación

**Avenimiento y Conciliación:** Es el acto procesal por el cual las partes vinculadas a un proceso, convienen en terminar el juicio estableciendo las condiciones que cada parte ha de cumplir. El avenimiento puede ser producto del llamado a conciliación que haga el juez, o producto de la actividad de las mismas partes. En el primer caso, en la audiencia de conciliación se levanta un acta con los acuerdos de las partes. En el segundo, en un escrito de común acuerdo, las partes someten a la autorización del tribunal el acuerdo. En ambos casos, legalmente ejecutado, el avenimiento tiene el valor de cosa juzgada. (Diccionario jurídico chileno, 2014)

**Desistimiento:** El desistimiento de la demanda, es un hecho o un incidente procesal. Si no se ha notificado una demanda, podrá el demandante retirarla sin trámite alguno, y se considerará como no presentada.

Si la demanda está ya notificada, el demandante puede en cualquier estado del juicio desistirse de ella ante el tribunal que conozca del asunto, en cuyo caso se entenderá trabado un incidente procesal. Si se opone quien tenga derecho a hacerlo, o sólo se acepta condicionalmente, resolverá el tribunal si continúa o no el juicio, o la forma en que debe tenerse por desistido al actor. La sentencia que acepte el desistimiento, haya o no habido oposición, extinguirá las acciones a que él se refiera, con relación a las partes litigantes y a todas las personas a quienes habría afectado la sentencia del juicio a que se pone fin. El desistimiento de las peticiones que se formulen por vía de reconvencción se entenderá aceptado, sin declaración expresa, por el hecho de proponerse; salvo que la parte contraria deduzca oposición dentro de tercero día después de notificada.

En este caso se tramitará la oposición como incidente y podrá su resolución reservarse para la sentencia definitiva. (Diccionario Jurídico Chileno, 2014)

**Incompetencia:** Podrán las partes promover cuestiones de competencia por inhibitoria o por declinatoria, cuando estimen que el juez que conoce de un proceso, es incompetente sea tanto de acuerdo a la materia o al territorio. Las que hayan optado

por uno de estos medios, no podrán después abandonarlo para recurrir al otro. Tampoco podrán emplearse los dos simultánea ni sucesivamente. (Diccionario Jurídico Chileno, 2014)

**Marca de clase:** es el valor que representa a todo el intervalo para el cálculo de algunos parámetros como la media aritmética o la desviación típica. (Ditutor, 2014)

**Sentencia:** Resolución judicial que decide definitivamente un proceso o una causa o recurso o cuando la legislación procesal lo establezca. Las sentencias, después de un encabezamiento, deben expresar en párrafos separados los antecedentes de hecho, los hechos que han sido probados, los fundamentos de Derecho y el fallo. Deben ir firmadas por el Juez, Magistrado o Magistrados. Asimismo, pueden ser dictadas de viva voz cuando lo prevea expresamente la legislación procesal aplicable. (Enciclopedia Jurídica, 2014)

## ANEXO N° 2: RECOPIACIÓN DE DATOS DE LAS DEMANDAS

otra resolución	←	Se utilizará este cuadro cuando no se pague indemnización
Indemnización	←	Este cuadro contendrá los montos que deberá pagar el empleador
detalle pagos	←	Indica por que concepto se paga
como se resuelve	←	La resolución como se termino el litigio
derecho demandado	←	En este recuadro quedara el derecho fundamental que se demanda
demandante	←	Especificara quien ingresa la demanda
tribunal	←	Tribunal donde ingresa la demanda
ciudad	←	Ciudad a la cual pertenece el tribunal
rut	←	Rol unico tributario de la empresa
empresa	←	Acá ira el nombre de la empresa demandada
R.I.T	←	Acá se anotará la duración en días del proceso
fecha termino	←	En este cuadro estará la fecha en cual se resuelve el conflicto entre las partes
fecha inicio	←	Se anotará la fecha en cual se inicia la demanda

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1 <sup>er</sup> Juzgado de Letras de San Antonio	T	0	0	0	2	6	6	6
	S	0	0	0	1	0	0	1
2 <sup>do</sup> Juzgado de Letras de San Antonio	T	0	0	0	6	4	8	11
	S	0	0	0	0	0	2	0
Juzgado de Letras y Garantía de Isla de Pascua	T	0	0	0	0	0	0	0
	S	0	0	0	0	0	0	0
Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso	T	8	74	96	208	257	277	242
	S	2	44	18	13	11	10	10
Juzgado de Letras del Trabajo de San Felipe	T	0	14	6	8	6	12	15
	S	0	1	1	0	0	1	0
1 <sup>er</sup> Juzgado de Letras de Quilpué	T	0	0	0	3	7	10	0
	S	0	0	0	0	2	2	0
2 <sup>do</sup> Juzgado de Letras de Quilpué	T	0	0	0	5	11	11	4
	S	0	0	0	1	0	2	0
Juzgado de Letras de La Ligua	T	0	1	10	9	10	7	3
	S	0	1	0	0	0	2	0
1 <sup>er</sup> Juzgado de Letras de Los Andes	T	0	0	0	5	10	6	13
	S	0	0	0	0	1	1	0
2 <sup>do</sup> Juzgado de Letras de Los Andes	T	0	0	0	8	7	4	7
	S	0	0	0	0	0	0	0
1 <sup>er</sup> Juzgado de Letras de Quillota	T	0	0	0	2	16	9	5
	S	0	0	0	0	0	2	0
2 <sup>do</sup> Juzgado de Letras de Quillota	T	0	0	0	0	0	7	10
	S	0	0	0	0	0	2	0
		10	135	131	271	348	381	327

20	22
2	
29	31
2	
0	0
0	
1162	1270
108	
61	64
3	
20	24
4	
31	34
3	
40	43
3	
34	36
2	
26	26
0	
32	34
2	
17	19
2	
1603	

año	fecha inicio	fecha termino	R.I.T	empresa
2013	04-10-2013	20-03-2014	t-215-2013	ACONCAGUA GESTION INMOBILIARIA SA
2012	27-09-2012	11-07-2013	t-191-2012	ADMINISTRADORA DE TRANSACCIONES COMERCIALES EL
2012	28-09-2012	10-07-2013	t-192-2012	ADMINISTRADORA DE TRANSACCIONES COMERCIALES EL
2012	09-03-2012	28-05-2012	S-1-2012	ARMAT
2013	25-10-2013	24/02/2014	t-235-2013	ASESORIA HIDROMETEOROLOGICA HIDROMET S.A
2011	14-04-2011	19/10/2011	T-55-2011	BANCO ESTADO CENTRO DE SERVICIOS S.A
2009	17-06-2009	08-10-2009	T-11-2009	BUSES AHUMADA LIMITADA
2013	21-08-2013	13-11-2013	s-1-2013	Buses Ahumada Ltda
2013	24-06-2013	29-07-2013	t-143-2013	C Y C ARQUITECTURA INGENIERIA Y COSNTRUCCION LTDA
2013	25-01-2013	03-09-2013	t-18-2013	CARMENCITA S.A.
2013	11-12-2013	14-03-2014	t-270-2013	CELINA LEON FUENTES
2009	25-02-2009	31-08-2009	T-8-2009	CENTRO COMERCIAL CASA ANNY S.A
2012	11-09-2012	11-07-2013	t-178-2012	CENTRO DE EX CADETES Y OFICIALES DE LA ARMADA CAL
2012	20-11-2012	07-06-2013	t-231-2012	CENTRO DE EX CADETES Y OFICIALES DE LA ARMADA CAL
2009	11-12-2009	21/06/2010	S-41-2009	CINGEL S.A.
2013	13-09-2013	20-12-2013	s-08-2013	CLINICA REÑACA S.A.
2010	12-04-2010	11-10-2011	T-3-2010	COEMIN SA
2013	28-08-2013	10/09/2014	t-193-2013	COLEGIO DE LOS SAGRADOS CORAZONES MONJAS FRANCO
2010	12-02-2010	09-04-2010	T-11-2010	COMERCIAL AGROPECUARIA EXPORK MEAT CHILE LIMITA
2013	21-08-2013	13/02/2014	t-185-2013	COMERCIALIZADORA FAMILY S.A
2013	27-11-2013	01-04-2014	t-255-2013	COMERCIALIZADORA MINORISTA RONITEX LIMITADA
2013	18-07-2013	24-02-2014	t-153-2013	CONDOR BUS LTDA
2012	31-01-2012	27-06-2012	T-1-2012	Constructora Beltec Limitada
2010	04-11-2010	31/01/2011	S-1-2010	CONSTRUCTORA TAFCA LTDA
2013	25-04-2013	19-11-2013	t-97-2013	CORPORACION COLEGIO ALEMAN DE VALPARAISO
2013	25-04-2013	27-11-2013	t-99-2013	CORPORACION COLEGIO ALEMAN DE VALPARAISO
2014	08-07-2014	06/11/2014	S-7-2014	CORPORACION MUNICIPAL DE VALPARAISO PARA E
2012	09-01-2012	20-08-2012	t-03-2012	CORPORACION MUNICIPAL DE VIÑA DEL MAR PARA EL DI
2013	16-01-2013	17-09-2013	t-10-2013	CORPORACION MUNICIPAL DE VIÑA DEL MAR PARA EL DI
2013	12-02-2013	18-04-2013	t-02-2013	Din Distribuidora de Industrias Nacionales S.A.
2013	20-06-2013	30-12-2013	T-4-2013	DIPROM S.A
2010	24-06-2010	26-10-2010	T-6-2010	DISTRIBUIDORA DE INDUSTRIAS NACIONALES
2011	04-01-2011	29-03-2011	t-01-2011	DISTRIBUIDORA TRONCOSO LTDA
2011	26-10-2011	28/05/2012	S-11-2011	EASY S.A.
2010	08-01-2010	06-07-2010	s-1-2010	EASY S.A.
2013	11-03-2013	02-09-2013	t-55-2013	EASY S.A.
2012	19-04-2012	19-07-2012	t-3-2012	Empresa La Polar S.A.
2011	14-12-2011	10/09/2012	T-199-2011	EMPRESA LEONARDO POZO JOFRE Y COMERCIAL LU
2011	18-04-2011	28/10/2011	T-57-2011	EMPRESAS CAROZZI S.A.
2011	18-04-2011	03/02/2012	T-59-2011	EMPRESAS CAROZZI S.A.
2011	25-04-2011	03/02/2012	T-64-2011	EMPRESAS CAROZZI S.A.
2011	12-07-2011	03/02/2012	T-117-2011	EMPRESAS CAROZZI S.A.
2011	16-11-2011	21/06/2012	T-179-2011	EMPRESAS CAROZZI S.A.
2011	17-05-2011	12-12-2011	S-7-2011	EMPRESAS CAROZZI S.A.
2012	22-08-2012	24-07-2013	t-157-2012	EMPRESAS CAROZZI S.A.

2013	25-04-2013	08-11-2013	t-100-2013	EMPRESAS CAROZZI S.A.
2010	16-11-2010	05-08-2011	T-83-2010	FACTOR SEGURIDAD LIMITADA
2009	16-09-2009	10/01/2011	T-44-2009	FRANCISCO GOMEZ E HIJO LTDA.
2012	14-09-2012	02-07-2013	t-180-2012	G4S SECURITY SERVICES REGIONES S.A.
2009	15-05-2009	05-10-2009	T-9-2009	GASTRONOMIA Y TURISMO LOS PRIMOS LTDA.
2011	13-05-2011	01/12/2011	T-76-2011	GODOY Y SAMITH LTDA
2011	05-10-2011	17/04/2012	T-152-2011	IMPORTADORA Y COMERCIAL REYNOLDS LIMITADA
2013	08-02-2013	31-12-2013	t-29-2013	INGENIERIA Y CONSTRUCCION INHOTEP LIMITADA
2013	08-02-2013	21-01-2014	t-30-2013	INGENIERIA Y CONSTRUCCION INHOTEP LIMITADA
2013	13-02-2013	02-12-2013	t-35-2013	INGENIERIA Y CONSTRUCCION INHOTEP LIMITADA
2013	13-02-2013	30-10-2013	t-36-2013	JUAN ROJAS SANDOVAL
2012	16-10-2012	17-09-2013	t-205-2012	UNIVERSIDAD DE VALPARAISO

rut	ciudad	tribunal	demandante	derecho dema	como se resue	vulneracion se	detalle pagos
77558130-1	valparaiso	Juzgado de Let	femenino	Art. 485 inciso	Sentencia	Existe vulnerac	Indemnizacio
76173046-0	valparaiso	Juzgado de Let	femenino	Art. 19 N° 1 CP	Sentencia	Existe vulnerac	Indemnizacio
76173046-0	valparaiso	Juzgado de Let	femenino	Art. 19 N° 1 CP	Sentencia	Existe vulnerac	Indemnizacio
96538550-9	quilpue	1° Tribunal de	Inspeccion del	Practica Antisi	Sentencia	Existe vulnerac	multa
96870630-6	valparaiso	Juzgado de Let	Masculino	Art. 19 N° 1 CP	Sentencia	Existe vulnerac	otro
99578880-2	Valparaiso	Juzgado de Let	femenino	Art. 19 N° 1 CP	Sentencia	Existe vulnerac	Indemnizacio
78144260-7	San Felipe	Juzgado de leti	Inspeccion del	Art. 19 N° 4 CP	Sentencia	Existe vulnerac	otro
78144260-7	Los Andes	1° juzgado de	Inspeccion del	Practica Antisi	Sentencia	Existe vulnerac	multa
76098723-9	valparaiso	Juzgado de Let	Masculino	Art. 485 inciso	Sentencia	Existe vulnerac	Indemnizacio
96857640-2	valparaiso	Juzgado de Let	femenino	Art. 19 N° 1 CP	Sentencia	Existe vulnerac	Indemnizacio
10833702-8	valparaiso	Juzgado de Let	femenino	Art. 19 N° 4 CP	Sentencia	Existe vulnerac	Indemnizacio
96512210-9	San Felipe	Juzgado de leti	Masculino	Art. 19 N° 1 CP	Sentencia	Existe vulnerac	Indemnizacio
70018091-3	valparaiso	Juzgado de Let	femenino	Art. 19 N° 1 CP	Sentencia	Existe vulnerac	Indemnizacio
70018091-3	valparaiso	Juzgado de Let	femenino	Art. 19 N° 1 CP	Sentencia	Existe vulnerac	Indemnizacio
79515880-4	Valparaiso	Juzgado de Let	Inspeccion del	Practica Antisi	Sentencia	Existe vulnerac	multa y otro
79576810-6	valparaiso	Juzgado de Let	Inspeccion del	Practica Antisi	Sentencia	Existe vulnerac	multa
82789400-1	Valparaiso	Juzgado de Let	Sindicato	Art. 19 N° 16 C	Sentencia	Existe vulnerac	multa
70015483-1	valparaiso	Juzgado de Let	femenino	Art. 19 N° 16 C	sentencia	Existe vulnerac	Indemnizacio
76070257-9	Valparaiso	Juzgado de Let	Masculino	Art. 19 N° 16 C	Sentencia	Existe vulnerac	Indemnizacio
77188140-8	valparaiso	Juzgado de Let	femenino	Art. 485 inciso	Sentencia	Existe vulnerac	Indemnizacio
77555730-3	valparaiso	Juzgado de Let	Inspeccion del	Art. 19 N° 4 CP	Sentencia	Existe vulnerac	multa
80228400-4	valparaiso	Juzgado de Let	Masculino	Art. 19 N° 1 CP	Sentencia	Existe vulnerac	multa
77518540-6	Quilpue	2° Juzgado de l	femenino	Art. 19 N° 1 CP	Sentencia	Existe vulnerac	Indemnizacio
78386350-2	San Felipe	Juzgado de Let	Inspeccion del	Practica Antisi	Sentencia	Existe vulnerac	otro
70016110-2	valparaiso	Juzgado de Let	femenino	Art. 19 N° 1 CP	Sentencia	Existe vulnerac	Indemnizacio
70016110-2	valparaiso	Juzgado de Let	femenino	Art. 19 N° 1 CP	Sentencia	Existe vulnerac	Indemnizacio
70859400-8	Valparaiso	Juzgado de Let	Inspeccion del	Practica Antisi	Sentencia	Existe vulnerac	multa
70872300-2	valparaiso	Juzgado de Let	femenino	Art. 19 N° 16 C	Sentencia	Existe vulnerac	otro
70872300-2	valparaiso	Juzgado de Let	Inspeccion del	Art. 19 N° 1 CP	Sentencia	Existe vulnerac	multa
82982300-4	Los Andes	1° juzgado de	femenino	Art. 19 N° 1 CP	Sentencia	Existe vulnerac	Indemnizacio
99541390-6	Quilpue	2° Juzgado de l	femenino	Art. 19 N° 1 CP	Sentencia	Existe vulnerac	Indemnizacio
82982300-4	Valparaiso	Juzgado de Let	femenino	Art. 485 inciso	Sentencia	Existe vulnerac	Indemnizacio
78485270-9	La ligua	Juzgado de Let	Masculino	Art. 19 N° 1 CP	Sentencia	Existe vulnerac	Indemnizacio
96671750-5	Valparaiso	Juzgado de Let	Sindicato	Practica Antisi	Sentencia	Existe vulnerac	multa
96671750-5	Valparaiso	Jusgado de le	Inspeccion del	Practica Antisi	Sentencia	Existe vulnerac	multa
96671750-5	valparaiso	Juzgado de Let	Inspeccion del	Art. 2 CT. Sobr	Sentencia	Existe vulnerac	multa
96874030-K	Los Andes	1° juzgado de	femenino	Art. 19 N° 1 CP	Sentencia	Existe vulnerac	Indemnizacio
76122481-6	Valparaiso	Juzgado de Let	femenino	Art. 19 N° 16 C	Sentencia	Existe vulnerac	Indemnizacio
96591040-9	Valparaiso	Juzgado de Let	2-7 personas	Art. 19 N° 1 CP	Sentencia	Existe vulnerac	Indemnizacio
96591040-9	Valparaiso	Juzgado de Let	Masculino	Art. 19 N° 16 C	Sentencia	Existe vulnerac	Indemnizacio
96591040-9	Valparaiso	Juzgado de Let	Masculino	Art. 2 CT. Sobr	Sentencia	Existe vulnerac	Indemnizacio
96591040-9	Valparaiso	Juzgado de Let	Masculino	Art. 19 N° 1 CP	Sentencia	Existe vulnerac	Indemnizacio
96591040-9	Valparaiso	Juzgado de Let	femenino	Art. 485 inciso	Sentencia	Existe vulnerac	Indemnizacio
96591040-9	Valparaiso	Jusgado de le	Inspeccion del	Practica Antisi	Sentencia	Existe vulnerac	multa
96591040-9	valparaiso	Juzgado de Let	2-7 personas	Art. 485 inciso	Sentencia	Existe vulnerac	Indemnizacio

96591040-9	valparaiso	Juzgado de Let Mas de 15 pers	<u>Art. 485 inciso</u> Sentencia	Existe vulnerac Indemnizacio
76758160-2	Valparaiso	Juzgado de Let Masculino	<u>Art. 485 inciso</u> Sentencia	Existe vulnerac Indemnizacio
81159300-1	Valparaiso	Juzgado de Let Masculino	<u>Art. 19 N° 1 CP</u> Sentencia	Existe vulnerac Indemnizacio
96912870-5	valparaiso	Juzgado de Let Masculino	<u>Art. 19 N° 4 CP</u> Sentencia	Existe vulnerac Indemnizacio
77755510-3	San Felipe	Juzgado de leti femenino	<u>Art. 19 N° 16 C</u> Sentencia	Existe vulnerac Indemnizacio
79544630-3	Valparaiso	Juzgado de Let Masculino	<u>Art. 19 N° 4 CP</u> Sentencia	Existe vulnerac Indemnizacio
87824000-6	Valparaiso	Juzgado de Let Masculino	<u>Art. 19 N° 4 CP</u> Sentencia	Existe vulnerac Indemnizacio
77891250-3	valparaiso	Juzgado de Let Masculino	<u>Art. 485 inciso</u> Sentencia	Existe vulnerac Indemnizacio
77891250-3	valparaiso	Juzgado de Let Masculino	<u>Art. 485 inciso</u> Sentencia	Existe vulnerac Indemnizacio
77891250-3	valparaiso	Juzgado de Let Masculino	<u>Art. 485 inciso</u> Sentencia	Existe vulnerac Indemnizacio
7276137-5	valparaiso	Juzgado de Let Masculino	<u>Art. 19 N° 1 CP</u> Sentencia	Existe vulnerac Indemnizacio
60921000-1	valparaiso	Juzgado de Let Masculino	<u>Art. 19 N° 16 C</u> Sentencia	Existe vulnerac Indemnizacio

montos	otro
4.462.956	
2.070.000	
1.737.000	
	15 UTM sence
0	
3.170.800	
	Retiro de camaras seguridad en lugares privados
	100 UTM
3.850.000	
3.048.496	
2.310.000	
3.193.227	
4.244.192	Art. 19 N° 1 CPR. Derecho a la vida y la integridad
2.582.610	
	Reintegro y 30 UTM
	10 UTM
	150UTM SENCE
8.279.420	
6.729.191	
1.724.958	
	50 UF
1.000.000	5 UTM
2.468.000	conciliacion
	reincorporacion de los trabajadores
9.311.445	
8.842.878	
	50 UTM
	dsiculpas publicas
	10 UTM
3.333.000	
3.375.000	
964.779	
4.256.928	
	50 UTM
	60 UTM sence
	60 UTM
1.837.520	respeto y proteccion a la vida privada y la honra d ela persona y su familia
2.656.500	
3.744.796	
2.356.000	
4.785.321	
3.744.796	
3.785.474	
	30 UTM
4.435.602	indemnidad y discriminacion

5.664.234

2.700.500

1.268.040

1.592.460 Art. 19 N° 4 CPR. Vida Privada y Honra

2.219.380

2.030.560

2.756.750

2.070.462

2.070.462

2.110.368

**2.711.250**

7.000.000 Art. 19 N° 1 CPR. Derecho a la vida y la integridad

EmpRut	EmpDv	RazonSoci	Fecha de E RolCausa	Tribunal	Hechos
85610200		9 INGENIERÍ	##### S-9-2010	Juzgado del Trabajo de Iquique	
76032544		9 INGENIERÍ	##### S-8-2010	Juzgado del Trabajo de Iquique	
96824110		9 DISAL CHIL	##### 454-2008	1º Juzgad	Actos de Hostigamiento contra la organizaci
99577050		4 REDBUS UI	##### S-35-2010	2º Juzgad	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON I
85986000		1 COMPLEM	##### 944-2009	8º Juzgado de Letras de Trabajo de Santiago	
76833720		9 ABARROTE	##### 1123-2008	9º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	
79549700		5 SOCIEDAD	##### 3300-2009	S/I	No otorgar el trabajo convenido a dirigente:
80126700		9 BRAUN Y C	##### 450-2007	7º Juzgado	PRÁCTICAS ANTISINDICALES.
99515330		0 INVERSION	##### S-1-2010	S/I	
78298460		8 SUPERMEF	##### T-21-2010	Juzgado de	Actos que atentan contra el respeto y prote
5615782		4 OCTAVIO \	##### 75-2007	2º Juzgado	SEPARACIÓN ILEGAL DE DIRIGENTE SINDICA
69220100		0 ILUSTRE M	##### T-23-2010	Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt	
78103900		4 SOC. INV. I	##### T-55-2009	Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso	
99509430		4 INVERSION	##### T-290-201	2º Juzgad	GARANTÍA DE INDEMNIDAD.
76016164		0 ARNOLDO	##### T-8-2010	Juzgado de	PRÁCTICAS ANTISINDICALES.
96912870		5 GAS SECUF	##### T-57-2010	Juzgado de	VULNERACIÓN DERECHO A LA HONRA.
86777700		8 SOCIEDAD	##### S-1-2010	Juzgado de	SEPRACIÓN ILEGAL DE 28 TRABAJADORES C
76506850		9 COMERCIA	##### S-5-2010	Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco	
80582900		1 MANUFAC	##### S-6-2010	S/I	
76050114	K	ECR EVALL	##### T-31-2010	Juzgado de	Despido antisindical de una trabajadora soc
99577390		2 EXPRESS D	##### T-86-2010	2º Juzgad	VULNERACIÓN DIGNIDAD, LIBERTAD E INTE
99577050		4 REDBUS UI	##### 238-2009	1º Juzgad	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON I
76583350		7 KONECTA	##### T-315-201	2º Juzgad	VULNERACIÓN DERECHO A LA VIDA E INTEG
78570870		9 DESARROL	##### 77-2008	2º Juzgad	PRÁCTICAS ANTISINDICALES.
99554700		7 SUBUS CHI	##### S-16-2010	2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	
76273210		6 PACIFIC CH	##### T-80-2010	Juzgado de	VULNERACIÓN GARANTÍA DE INDEMNIDAD.
14612995		1 FADZI ASK	##### T-24-2010	Juzgado de	VULNERACIÓN DERECHO A LA INTEGRIDAD
76050114	k	ECR EVALL	##### S-13-2010	Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco	
71309800		0 CORPORAC	##### 971-2009	7º Juzgado	ACTOS DE HOSTIGAMIENTO A DIRIGENTE SI
77737860		0 COMERCIA	##### T-34-2010	S/I	VULNERACIÓN A LA GARANTÍA DE INDEMNI
61608200		0 SERVICIO I	##### T-338-201	2º Juzgad	PRÁCTICAS ANTISINDICALES.
77438660		2 SOCIEDAD	##### 64-2008	2º Juzgado	PRÁCTICAS ANTISINDICALES Y DESLEALES EN
77346070		1 JAVIER MA	##### 780-2007	2º Juzgado	PRÁCTICAS ANTISINDICALES.
82612000		2 SERVICIO I	##### T-243-201	2º Juzgad	VULNERACIÓN DERECHO A LA HONRA.
99589650		8 ADMINISTI	##### S-36-2010	Juzgado de	PRÁCTICAS ANTISINDICALES.
76581460	K	APPEAR NI	##### T-58-2010	Juzgado de	VULNERACIÓN GARANTÍA DE INDEMNIDAD
79515880		4 CINGEL S.A	##### 2025-2006	2º Juzgado	PRÁCTICAS DESLEALES Y ANTISINDICALES.
96508810		5 FÁBRICA D	##### 641-2009	8º Juzgado	SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON I
76557960		0 SERVICIOS	##### S-1-2010	Juzgado de	REEMPLAZO ILEGAL DE TRABAJADORES EN I
77473960		2 TELESERVI	##### S-6-2010	Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco	
71420700		8 CORPORAC	##### O-80-2010	Juzgado de Letras de Ancud	
76818260		4 SMART SE	##### T-11-2011	2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago	
61312000		9 INSTITUTO	##### T-39-2010	S/I	VULNERACIÓN AL ART. 19 Nº 1 Y Nº 4 DE LA
78387240		4 SOCIEDAD	##### 229-2009	7º Juzgado	ACTOS DE INJERENCIA SINDICAL Y HOSTIGA
99500840		8 CENCOSUI	##### T-43-2010	Juzgado de	GARANTÍA DE INDEMNIDAD.
99500840		8 CENCOSUI	##### T-44-2010	Juzgado de	GARANTÍA DE INDEMNIDAD.

78717770 0 SOCIEDAD ##### 661-2009 6° Juzgado PRÁCTICAS ANTISINDICALES.  
 98000400 7 AFP PROVI ##### 567-2009 5° Juzgado SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON I  
 77296910 4 TRANSPOR ##### 1535-2008 1° Juzgado PRÁCTICAS ANTISINDICALES.  
 77360390 1 SOCIEDAD ##### T-43-2010 Juzgado de VULNERACIÓN GARANTÍA DE INDEMNIDAD.  
 76045868 6 TRANSPOR ##### T-48-2010 Juzgado de VULNERACIÓN GARANTÍA DE INDEMNIDAD.  
 76837180 6 BESALCO T ##### S-11-2010 Juzgado de SEPARACIÓN ILEGAL DE DIRIGENTES SINDIC.  
 78236960 1 CONSTRUCC ##### S-12-2010 Juzgado de NO OTORGAR TRABAJO CONVENIDO A DELE  
 71186200 5 CORPORACI ##### T-16-2010 Juzgado de DESPIDO ANTISINDICAL, VULNERACIÓN LIBE  
 77473960 2 TELESERVI ##### S-12-2010 Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.  
 81312600 1 SOCIEDAD ##### S-15-2010 Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.  
 79829850 K TRANSPOR ##### 380-2009 1° Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES-  
 5991909 1 HERNÁN A ##### T-37-2010 Juzgado de VULNERACIÓN GARANTÍA DE INDEMNIDAD.  
 80314700 0 TUR BUS L' ##### T-18-2010 Juzgado de El despido efectuado por la empresa ha sido  
 79907680 2 INDUSTRIA ##### T-24-2010 Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.  
 96891370 0 ÓPTICAS G ##### 828-2009 2° Juzgado de CONTRATACION DE PERSONAL PARA REEMI  
 76047924 1 EMPRESA ' ##### S-13-2010 Juzgado de SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON  
 76415300 6 EMERGENCIA ##### T-220-2011 2° Juzgado de VULNERACIÓN DIGNIDAD Y HONRA DE TRAJ  
 99505240 7 WAGNER S ##### S-8-2010 S/I NO OTORGAR TRABAJO CONVENIDO A DIRI  
 80919600 3 PINTURAS ##### 268-2009 6° Juzgado DESPIDO MASIVO DE SOCIOS.  
 89477500 9 SOCIEDAD ##### 950-2009 5° Juzgado PRÁCTICAS ANTISINDICALES.  
 80314700 0 TUR BUS L' ##### S-6-2010 Juzgado de PRÁCTICA ANTISINDICAL.  
 99557450 0 BUSES GR/ ##### 351-2009 8° Juzgado SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON I  
 77221110 4 TRANSPOR ##### T-38-2010 Juzgado de VULNERACIÓN VIDA PRIVADA E INTIMIDAD.  
 56019880 9 COMUNID. ##### 419-2009 1° Juzgado de ACTOS DE INJERENCIA SINDICAL.  
 76754550 9 BBVA COM ##### T-334-2011 2° Juzgado de GARANTÍA DE INDEMNIDAD Y LIBERTAD SIN  
 93473000 3 EMBOTELL ##### S-2-2010 Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.  
 99574340 K MAIGAS C/ ##### 74-2009 2° Juzgado de Separación Ilegal de Trabajador con Fuero-  
 80314700 0 EMPRESA ' ##### 7874-2009 Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.  
 76062794 1 SANTA ISA ##### T-56-2010 Juzgado de VULNERACIÓN GARANTÍA DE INDEMNIDAD.  
 96509660 4 BANCO FA ##### 387-2008 5° Juzgado PRÁCTICAS ANTISINDICALES-  
 96863570 0 INMOBILIA ##### 421-2008 Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.  
 88637500 K PARIS ADM ##### S-14-2010 Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.  
 78386350 2 CONSTRUCC ##### S-1-2010 Juzgado de SEPARACIÓN ILEGAL DE DIRIGENTES SINDIC.  
 77755900 1 HIPERMER ##### T-17-2010 Juzgado de PRÁCTICAS DESLEALES EN LA NEGOCIACIÓN  
 84786900 3 AGRÍCOLA ##### T-4-2010 Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.  
 92236000 6 WATT'S S./ ##### 230-2009 1° Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.  
 5939697 8 EDISON M ##### S-3-2011 Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.  
 76553150 0 EMPRESA | ##### 381-2008 1° Juzgado de No otorgar trabajo convenido a dirigente sir  
 76553150 0 EMPRESA | ##### 25-2008 1° Juzgado de ACTOS DE INJERENCIA SINDICAL.  
 99576820 8 ENVASES E ##### T-403-2011 2° Juzgado de Derecho a la no discriminación en razón de  
 77215640 5 ADMINISTI ##### T-1-2011 Juzgado de VULNERACIÓN INTEGRIDAD SÍQUICA Y FÍSIC  
 77243480 4 COMERCIA ##### T-49-2011 Juzgado de Vulneración a la integridad psiquica del trab  
 14616505 2 FELIX CHIY ##### T-401-2011 2° Juzgado de Despido trabajador con fuero.  
 78107310 5 CENTRO M ##### T-37-2010 Juzgado de Despido con vulneración de los derechos a l  
 96847470 7 ANTOFAG/ ##### S-13-2010 Juzgado de El despido efectuado ha sido con vulneració  
 76010867 7 TURISMO | ##### T-85-2010 Juzgado de Vulneración integridad física y siquica.  
 3189057 8 JORGE FER ##### T-1-2010 Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.

88637500 k PARÍS ADM ##### S-5-2011 Juzgado de No otorgar trabajo convenido dirigente sind

76071505 0 PROVEEDC ##### T-2-2011 Juzgado de Vulneración garantía de indemnidad.

76473580 3 EKONO S.A ##### S-23-2011 1º Juzgado PRÁCTICAS DESLEALES.

76473580 3 EKONO S.A ##### S-23-2011 1º Juzgado PRÁCTICA DESLEAL.

9038985 8 YURIS ALEJ ##### T-153-201 2º Juzgado GARANTÍA DE INDEMNIDAD.

93767000 1 FARMACIA ##### 1086-2008 8º Juzgado PRÁCTICAS ANTISINDICALES.

11929844 K PAOLA AN ##### T-17-2011 Juzgado de GARANTÍA DE INDEMNIDAD.

70574900 0 FUNDACIÓ ##### T-34-2010 Juzgado de Despido vulneratorio a los Arts. 19 Nº 1 y 4

9038985 8 YURIS ALEJ ##### T-152-201 1º Juzgado GARANTÍA DE INDEMNIDAD.

76018621 K IMPORTAC ##### T-17-2011 Juzgado de VULNERACIÓN DERECHO A LA HONRA.

72346800 0 FUNDACIÓ ##### 655-2009 1º Juzgado PRÁCTICAS ANTISINDICALES.

99513480 2 CONSTRUC ##### 1010-2008 1º Juzgado PRÁCTICAS ANTISINDICALES.

6539273 9 NIGUEL HA ##### S-55-2010 1º Juzgado PRÁCTICAS ANTISINDICALES.

71016300 6 CORPORAC ##### T-1-2011 Juzgado de Separación ilegal de trabajador con fuero de

86542100 1 MINERA SI ##### T-8-2010 Juzgado de Despido de socios de sindicato declarando l

70816700 2 CORPORAC ##### T-13-2011 Juzgado de VULNERACIÓN A LA LIBERTAD DE TRABAJO.

96884650 7 ADMINISTI ##### T-32-2011 Juzgado de Despido vulneratorio a los Arts. 19 Nº 1 y 4

94365000 4 LA PENÍNS ##### 453-2008 Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.

77135490 4 TROLEBUS ##### 656-2008 Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.

8474831 5 PATRICIA I ##### T-274-201 1º Juzgado GARANTÍA DE INDEMNIDAD.

76365100 2 GONZALEZ ##### T-303-201 1º Juzgado GARANTÍA DE INDEMNIDAD.

78229090 8 MAQUINA ##### 855-2009 6º Juzgado No otorgar el trabajo convenido a delegado

77141330 7 SOCIEDAD ##### S-3-2011 S/I SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES CO

76118543 8 SOCIEDAD ##### S-3-2011 S/I SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES CO

99598020 7 MUELLAJE ##### S-3-2011 Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.

80853400 2 CLARIANT ##### 918-2009 6º Juzgado Reemplazo ilegal de trabajadores en huelga

78229090 8 MAQUINA ##### 840-2009 8º Juzgado PRÁCTICAS ANTISINDICALES.

78229090 8 MAQUINA ##### 840-2009 8º Juzgado PRÁCTICAS ANTISINDICALES.

96920980 2 WINPACK I ##### T-380-201 2º Juzgado VULNERACIÓN LIBERTAD DE TRABAJO Y NO

76697230 6 CENTRAL I ##### S-55-2011 1º Juzgado SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON I

77271990 6 SOCIEDAD ##### T-52-2011 Juzgado de Conductas de acoso sexual, vulneración al a

16301858 6 BEGOÑA L ##### T-129-201 Juzgado de VULNERACIÓN INTEGRIDAD FÍSICA Y SÍQUIC

10179787 2 JORGE DAI ##### T-170-201 2º Juzgado DESPIDO VULNERATORIO INTEGRIDAD SÍQL

79592940 1 SOCIEDAD ##### T-2-2011 3º Juzgado VULNERACIÓN INTEGRIDAD FÍSICA Y SÍQUIC

76429070 4 SOCIEDAD ##### S-3-2011 Juzgado de Separación ilegal de dirigentes sindicales.

92448000 9 LABORATC ##### 163-2009 8º Juzgado DESPIDOS ANTISINDICALES Y DISCRIMINACI

76078111 8 IDK GROU I ##### T-275-201 2º Juzgado VULNERACIÓN DIGNIDAD E INTEGRIDAD SÍC

76845760 3 HELFMANI ##### T-151-201 2º Juzgado GARANTÍA DE INDEMNIDAD.

12294407 7 ROSA IREN ##### T-5-2011 Juzgado de VULNERACIÓN ARTÍCULO 19 Nº1 CONSTITU

9483333 7 MARIO MI ##### T-5-2011 Juzgado de VULNERACIÓN ARTÍCULO 19 Nº 1 CONSTITL

61312000 9 INSTITUTO ##### T-36-2010 S/I VULNERACIÓN AL ART. 19 Nº 1 Y Nº 4 DE LA

88637500 K PARÍS ADM ##### 774-2008 2º Juzgado CONDUCTAS LESIVAS LIBERTAD SINDICAL.

92745000 3 FÁBRICA D ##### 433-2009 2º Juzgado PRÁCTICAS ANTISINDICALES.

96840350 8 PAIMASA S ##### T-111-201 1º Juzgado VULNERACIÓN LIBERTAD DE TRABAJO.

80314700 0 EMPRESA I ##### T-175-201 1º Juzgado VULNERACIÓN GARANTIA INDEMNIDAD.

76030750 5 SOCIEDAD ##### T-16-2011 Juzgado de VULNERACIÓN GARANTÍA DE INDEMNIDAD.

99589810 1 TEMUCO S ##### T-42-2011 Juzgado de VULNERACIÓN VIDA PRIVADA DE DOS TRAB

79527230 5 EMIN INGE ##### T-32-2011 Juzgado de VULNERACIÓN INTEGRIDAD FÍSICAS Y SÍQUI

99516030 7 STARBUCK ##### S-32-2011 2º Juzgado de PRÁCTICAS DESLEALES EN NEGOCIACIÓN CC

3777179 1 DIONISIO ( ##### S-17-2011 Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.

77504910 3 SOCIEDAD ##### 944-2009 5º Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.

76833720 9 ABARROTE ##### T-26-2011 Juzgado de DESPIDO VULNERATORIO INTEGRIDAD SÍQL

70878100 2 CORPORACI ##### T-108-201 2º Juzgado de VULNERACIÓN INTEGRIDAD SÍQUICA Y HON

79889910 4 RAQUEL H ##### S-25-2011 1º Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.

80581500 0 MANPOW! ##### S-30-2010 2º Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.

96825130 9 FERROVIAI ##### 933-2009 1º Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.

96937970 8 SALMONE' ##### S-1-2011 Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.

77442030 4 FORESTAL ##### S-14-2011 Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.

76098409 4 SOCIEDAD ##### T-24-2011 S/I VULNERACIÓN GARANTIA INDEMNIDAD.

15381919 K ORGANIZA ##### T-86-2011 Juzgado de VULNERACIÓN DERECHO A LA HONRA.

76062794 1 SANTA ISA ##### T-86-2011 Juzgado de VULNERACIÓN DERECHO A LA HONRA.

10492226 0 JAIME SILV ##### T-103-2011 2º Juzgado de VULNERACIÓN INTEGRIDAD FÍSICA Y SÍQUIC

9986568 7 MARIO ZÚ ##### T-103-2011 2º Juzgado de VULNERACIÓN INTEGRIDAD FÍSICA Y SÍQUIC

10074857 6 HERNÁN B ##### T-103-2011 2º Juzgado de VULNERACIÓN INTEGRIDAD FÍSICA Y SÍQUIC

9119899 1 RENÉ LÓPE ##### T-103-2011 2º Juzgado de VULNERACIÓN INTEGRIDAD FÍSICA Y SÍQUIC

4008682 K MANUEL S ##### T-103-2011 2º Juzgado de VULNERACIÓN INTEGRIDAD FÍSICA Y SÍQUIC

9609947 9 JORGE PAL ##### T-103-2011 2º Juzgado de VULNERACIÓN INTEGRIDAD FÍSICA Y SÍQUIC

5867433 8 DOMINGO ##### T-103-2011 2º Juzgado de VULNERACIÓN INTEGRIDAD FÍSICA Y SÍQUIC

4255424 3 PEDRO CAI ##### T-103-2011 2º Juzgado de VULNERACIÓN INTEGRIDAD FÍSICA Y SÍQUIC

13339090 1 FRANCISC ##### T-103-2011 2º Juzgado de VULNERACIÓN INTEGRIDAD FÍSICA Y SÍQUIC

79610470 8 TRANSPOF ##### S-2-2011 Juzgado de SEPARACIÓN ILEGAL DE DELEGADOS SINDIC

96630310 7 SCM CORP ##### S-1-2010 Juzgado de PRÁCTICAS DESLEALES, REEMPLAZO ILEGAL

96630310 7 SCM CORP ##### S-1-2009 Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.

10585823 K ROSA GALI ##### T-37-2011 Juzgado de VULNERACIÓN GARANTIA INDEMNIDAD.

7553262 8 JUAN ZÚÑI ##### T-33-2011 Juzgado de GARANTÍA DE INDEMNIDAD.

78644350 4 DISTRIBUI ##### S-16-2011 Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES,

86520500 7 JOSÉ RIVEF ##### S-51-2011 2º Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.

65992070 0 FUNDACIÓ ##### S-6-2011 Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.

10271094 0 JOSÉ URBA ##### T-2-2012 Juzgado de VULNERACIÓN GARANTÍA DE INDEMNIDAD.

65992070 0 FUNDACIÓ ##### S-6-2011 Juzgado de Atentar contra Libertad sindical

89026000 4 ISS FACILIT ##### 2852-2009 1º Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES. SEPARACIÓN II

99577400 3 INVERSION ##### T-21-2011 2º Juzgado de VULNERACIÓN INTEGRIDAD SÍQUICA.

83150900 7 MULTITIEN ##### T-83-2012 Juzgado de VULNERACIÓN INTEGRIDAD FÍSICA Y SÍQUIC

97051000 1 BANCO DE ##### 195-2009 1º Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.

77544300 6 HIPERMER ##### 60-2009 1º Juzgado de PRÁCTICAS DESLEALES.

85783800 9 COMPLEJC ##### S-2-2011 Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.

76010608 9 PIZZA PIZZ ##### T-60-2011 Juzgado de VULNERACIÓN INTEGRIDAD FÍSICA Y SÍQUIC

96884650 7 ADMINISTI ##### T-59-2011 Juzgado de VULNERACIÓN GARANTÍA DE INDEMNIDAD.

96727360 0 MULTINEG ##### 952-2009 3º Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.

76365580 6 JUMBO AD ##### T-50-2011 Juzgado de VULNERACIÓN INTEGRIDAD SÍQUICA Y HON

76001026 K SOUTHERN ##### S-2-2011 1º Juzgado de SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON I

77469390 4 TRANSPOF ##### S-64-2011 2º Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.

56035310 3 COMUNID. ##### T-8-2012 1º Juzgado de VULNERACIÓN GARANTÍA DE INDEMNIDAD.

99522640 5 MARKET LI ##### 268-2009 1º Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES Y DESLEALES.

71602400	8 CORPORACI	#####	T-70-2011	Juzgado de VULNERACIÓN INTEGRIDAD FÍSICA Y SÍQUIC
60306045	8 CONSERVA	#####	947-2009	6º Juzgado PRÁCTICAS ANTISINDICALES.
77164020	6 MAESTRAI	#####	T-29-2011	Juzgado de VULNERACIÓN INTEGRIDAD FÍSICA.
76050114 K	ECR EVALL	#####	S-18-2011	Juzgado de DESPIDO ANTISINDICAL.
96964340	5 EFCO SERV	#####	T-21-2011	Juzgado de VULNERACIÓN DERECHO A LA HONRA.
89455600	5 SOCIEDAD	#####	T-3-2011	1º Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.
76057350	7 ALUMINIO	#####	T-98-2011	Juzgado de VULNERACIÓN GARANTÍA DE INDEMNIDAD.
79587210	8 MINERA ES	#####	S-6-2011	Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.
99571070	6 PH GLASS	#####	T-5-2011	Juzgado de REEMPLAZO ILEGAL DE TRABAJADORES EN I
96930700	6 GRANERO	#####	2592	Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.
96591040	9 EMPRESAS	#####	S-7-2011	Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.
91520000	1 FUNERARI	#####	S-94-2011	2º Juzgado de PRÁCTICAS DESLEALES EN LA NEGOCIACIÓN
89468900	5 COMPAÑÍ	#####	T-81-2011	Juzgado de VULNERACIÓN INTEGRIDAD FÍSICA Y SÍQUIC
70960000	1 SERVICIOS	#####	S-2-2012	1º Juzgado de PRÁCTICAS DESLEALES EN LA NEGOCIACIÓN
4997703	4 ROBERTO	#####	T-99-2011	Juzgado de DESPIDO VULNERATORIO DERECHO A LA VII
99516030	7 STARBUCK	#####	S-39-2011	2º Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES Y DESLEALES EN
76092120	3 SOCIEDAD	#####	T-6-2012	Juzgado de VULNERACIÓN DERECHO A LA NO DISCRIMI
76092120	3 SOCIEDAD	#####	T-6-2012	Juzgado de DESPIDO VULNERATORIO DERECHO A LA NC
96547580 K	CEPECH S.	#####	T-474-201	2º Juzgado de AMENAZAS DE AFECTAR CONTRATACIONES
79784980	4 CULTIVOS	#####	3439-2007	Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.
86151000 K	SOCIEDAD	#####	S-2-2011	Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.
85141100	3 INDUSTRIA	#####	T-4-2012	Juzgado de VULNERACIÓN GARANTÍA DE INDEMNIDAD.
96538550	9 ARMAT S./	#####	S-1-2012	1º Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.
76147522	3 GEXP S.P.A	#####	S-1-2012	1º Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.
77202190	9 COMERCIA	#####	154-2009	2º Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.
96981010	7 TRADE MA	#####	T-3-2012	Juzgado de DESPIDO VULNERATORIO GARANTÍA DE INC
96616550	2 IMPORTAC	#####	T-8-2012	Juzgado de VULNERACIÓN DERECHO A LA HONRA.
3336551	9 NELSON FI	#####	S-5-2012	Juzgado de NO OTORGAR TRABAJO CONVENIDO A DIRI
79696000	0 SOCIEDAD	#####	T-3-2011	1º Juzgado de VULNERACIÓN DERECHO A LA VIDA Y A LA I
95431000	0 SERVICIOS	#####	T-88-2011	Juzgado de VULNERACIÓN INTEGRIDAD SÍQUICA Y HON
10477533	0 LUCIA VILL	#####	S-28-2012	2º Juzgado de SEPARACIÓN ILEGAL DE DIRIGENTE SINDICA
91520000	1 FUNERARI	#####	S-105-201	1º Juzgado de REEMPLAZO ILEGAL DE TRABAJADORES EN I
79985050	8 VICMAR S.	#####	T-68-2012	1º Juzgado de DESPIDO VULNERATORIO INTEGRIDAD FÍSIC
96792240	4 COMERCIA	#####	T-31-2012	Juzgado de VULNERACIÓN GARANTÍA DE INDEMNIDAD.
61313000	4 CORPORAC	#####	T-33-2012	S/I VULNERACIÓN AL ART. 19 Nº 1 DE LA CPR
79829500	4 SOCIEDAD	#####	T-23-2012	Juzgado de VULNERACIÓN INTEGRIDAD SÍQUICA Y LIBE
3470315	9 EMILIO CA	#####	T-6-2011	Juzgado de NO OTORGAR TRABAJO CONVENIDO A DIRI
4997703	4 ROBERTO	#####	T-10-2012	Juzgado de VULNERACIÓN INTEGRIDAD FÍSICA Y SÍQUIC
79513550	2 SANTA TEF	#####	T-2-2011	2º Juzgado de SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON I
70878100	2 CORPORAC	#####	T-552-201	2º Juzgado de VULNERACIÓN INTEGRIDAD SÍQUICA.
89807200	2 FARMACIA	#####	T-100-201	Juzgado de VULNERACIÓN GARANTÍA DE INDEMNIDAD.
9732642	8 ROSA AME	#####	T-13-2012	Juzgado de VULNERACIÓN GARANTÍA DE INDEMNIDAD.
77763980	3 CARDIF SEI	#####	S-78-2011	2º Juzgado de DESPIDO MASIVO DE SOCIOS DEL SINDICAT
96760980	3 FÁBRICA D	#####	S-43-2012	2º Juzgado de SEPARACIÓN ILEGAL DE DIRIGENTE SINDICA
77231340	3 SOCIEDAD	#####	S-2-2012	Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.
8287989	7 ERIKA DEL	#####	T-42-2012	Juzgado de DESPIDO VULNERATORIO INTEGRIDAD SÍQL
76879810	9 RIPLEY STC	#####	T-14-2012	2º Juzgado de DESPIDO VULNERATORIO INTEGRIDAD SÍQL

96567040	8 COMPAÑÍA ##### S-6-2011	Juzgado de PRÁCTICAS DESLEALES.
96501500	0 PLÁSTICOS ##### T-15-2012	Juzgado de VULNERACIÓN GARANTÍA DE INDEMNIDAD.
70285100	9 MUTUAL C ##### T-74-2011	Juzgado de DESPIDO VULNERATORIO INTEGRIDAD SÍQL
69051400	1 I. MUNICIF ##### T-2-2012	2ª Juzgado VULNERACIÓN INTEGRIDAD SÍQUICA, LIBER
99517690	4 LA LIBERTAD ##### T-263-2011	2º Juzgado DESPIDO VULNERATORIO INTEGRIDAD SÍQL
96967100 K	NOVIS S.A. ##### S-84-2011	1º Juzgado PRÁCTICAS ANTISINDICALES.
88637500 K	PARIS ADM ##### S-12-2011	Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES.
85274300 K	TRIUMPH I ##### S-99-2011	2º Juzgado MODIFICACIÓN DE LUGAR DE TRABAJO A DI
12786204	4 MARILYN S ##### T-25-2012	Juzgado de VULNERACIÓN GARANTÍA DE INDEMNIDAD.
96967100 K	NOVIS S.A. ##### T-147-2011	2º Juzgado DESPIDO ANTISINDICAL.
82745300	5 CORPORACI ##### T-40-2012	Juzgado de DESPIDO DISCRIMINATORIO.
82789400	1 EMPRESA I ##### T-3-2010	Juzgado de Lesión a La Libertad Sindical Artículo 19 Nº 1
82535900	1 CONGREG. ##### T-127-2011	Juzgado de DISCRIMINACIÓN POR SINDICACIÓN.
65992070	0 FUNDACIÓ ##### T-127-2011	Juzgado de DISCRIMINACIÓN POR SINDICACIÓN.
96874030 K	EMPRESAS ##### T-17-2012	Juzgado de VULNERACIÓN INTEGRIDAD SÍQUICA.
76662490	1 SK INDUST ##### T-17-2012	Juzgado de VULNERACIÓN LIBERTAD DE EXPRESIÓN.
76096500	6 WORLD SA ##### S-13-2012	Juzgado de DESPIDO ANTISINDICAL.
7683683	3 INÉS SEGO ##### S-1-2012	Juzgado de Prácticas a amenazas de pérdida de benefic
99510210	2 COMERCIA ##### T-203-2011	Juzgado de VULNERACIÓN INTEGRIDAD SÍQUICA Y DERE
80571500	6 I.S.S. SERV ##### S-4-2012	Juzgado de SEPARACIÓN ILEGAL DE DIRIGENTE SINDICA
77116740	3 IND. DE BA ##### T-24-2012	1º Juzgado VULNERACIÓN INTEGRIDAD SÍQUICA Y FÍSIC
96991620	7 CONSERVA ##### T-5-2012	Juzgado de Vulneración de la garantía del artículo 19 N
76013667	0 AQUAMAF ##### T-8-2012	Juzgado de VULNERACIÓN GARANTÍA DE INDEMNIDAD.
76819580	3 SANTA ISA ##### S-4-2012	Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES Y DISCRIMINAC
70049500	0 CONGREG. ##### S-32-2012	1º Juzgado APLICACIÓN ARTÍCULO 12 CÓDIGO DEL TRA
91452000	2 NCR CHILE ##### T-44-2012	Juzgado de VULNERACIÓN GARANTÍA DE INDEMNIDAD.
76096500	6 WORLD SA ##### S-8-2012	Juzgado de DESPIDO ANTISINDICAL.
71602400	8 UNIVERSID ##### S-3-2012	Juzgado de PRÁCTICAS ANTISINDICALES, CONSISTENTES
73103900	3 CORPORACI ##### T-424-2011	2º Juzgado VULNERACIÓN GARANTÍA DE INDEMNIDAD.
70878100	2 COORPOR. ##### T-284-2011	2º Juzgado DESPIDO ANTISINDICAL.
76122481	6 LEONARD C ##### T-199-2011	Juzgado de VULNERACIÓN GARANTÍA INDEMNIDAD.
78420650	5 DENG Y LA ##### T-315-2011	2º Juzgado VULNERACIÓN GARANTÍA DE INDEMNIDAD.
80707200	5 EMPRESA I ##### S-48-2012	1º Juzgado SEPARACIÓN ILEGAL DE TRABAJADOR CON I
77189060	1 TRANSPOR ##### T-216-2011	2º Juzgado VULNERACIÓN INTIMIDAD, LIBERTAD, DIGN

protección a la vida privada y honra de la persona y su familia, contra su libertad de trabajo y protección a ésta y ac



y no pago del 75% de la cuota sindical a trabajadores no sindicalizados, a quienes se extendieron beneficios d





IRIGENTE SINDICAL, VULNERACIÓN A ARTÍCULO 243 DEL CT, EN RELACIÓN CON ARTÍCULO 12 DEL C.T.

atos discriminatorios atendida la calidad de dirigente sindical de la denunciante.

















Cuenta de tribunal
como se resuelve
Avenimiento
Conciliación
Desistimiento
Incompetencia
No da curso a la demanda
Otros
Sentencia
Total general

Cuenta de tribunal
derecho demandado
Art. 19 N° 1 CPR. Derecho a la vida y la integridad
Art. 19 N° 12 CPR. Libertad de opinión e información
Art. 19 N° 16 CPR. Libertad de Trabajo y su protección
Art. 19 N° 4 CPR. Vida Privada y Honra
Art. 19 N° 5 CPR. Inviolabilidad de la comunicación privada
Art. 19 N° 6 CPR. Libertad de creencia
Art. 2 CT. Sobre actos de discriminación
Art. 485 inciso 3° CT
Practica Antisindical
Total general

Cuenta de vulneracion sentenciada
vulneracion sentenciada
desistimiento
Existe vulneración
Incompetencia
No Existe Vulneracion
Total general

Cuenta de tribunal
vulneracion sentenciada
desistimiento
Existe vulneración
Incompetencia
No Existe Vulneracion
Total general

conciliacion

Promedio de montos
ciudad
La Ligua
Los Andes
Quilpue
San Antonio
San Felipe
Valparaiso
Total general

aveniminto

Promedio de montos
ciudad
La Ligua
Los Andes
Quilpue
San Antonio
San Felipe
Valparaiso
Total general

Para los efectos de este Código y sus leyes complementarias, los empleadores se clasificarán en micro, pequeña, mediana y gran empresa, en función del número de trabajadores. 827 Se entenderá por micro empresa aquella que tuviere contratados de 1 a 9 trabajadores, pequeña empresa aquella que tuviere contratados de 10 a 49 trabajadores, mediana empresa aquella que tuviere contratados de 50 a 199 trabajadores y gran empresa aquella que tuviere contratados 200 trabajadores o más.

micro

pequeña  
mediana  
gran

Cuenta de derecho demandado
derecho demandado
Art. 19 Nº 1 CPR. Derecho a la vida y la integridad
Art. 19 Nº 12 CPR. Libertad de opinión e información
Art. 19 Nº 16 CPR. Libertad de Trabajo y su protección
Art. 19 Nº 4 CPR. Vida Privada y Honra
Art. 19 Nº 5 CPR. Inviolabilidad de la comunicación privada
Art. 2 CT. Sobre actos de discriminación
Art. 485 inciso 3º CT
Practica Antisindical
Total general

Cuenta de derecho demandado
derecho demandado
Art. 19 Nº 1 CPR. Derecho a la vida y la integridad
Art. 19 Nº 12 CPR. Libertad de opinión e información
Art. 19 Nº 16 CPR. Libertad de Trabajo y su protección
Art. 19 Nº 4 CPR. Vida Privada y Honra
Art. 19 Nº 5 CPR. Inviolabilidad de la comunicación privada
Art. 2 CT. Sobre actos de discriminación
Art. 485 inciso 3º CT
Practica Antisindical
Total general

Cuenta de tribunal
demandante
femenino
Masculino
2-7 personas
8-15 personas
Mas de 15 personas
Inspeccion del trabajo
Sindicato
Total general

Cuenta de tribunal	
año	
	2008
Total 2008	
	2009
Total 2009	
	2010
Total 2010	
	2011
Total 2011	
	2012
Total 2012	
	2013
Total 2013	
	2014

Total 2014
------------

Total general
---------------

Cuenta de detalle pagos
-------------------------

ciudad
--------

La ligua
----------

Los Andes
-----------

Quilpue
---------

San Antonio
-------------

San Felipe
------------

Valparaiso
------------

Total general
---------------

Cuenta de derecho demandado
-----------------------------

derecho demandado
-------------------

Art. 19 N° 1 CPR. Derecho a la vida y la integridad
-----------------------------------------------------

Art. 19 N° 12 CPR. Libertad de opinión e información
------------------------------------------------------

Art. 19 N° 16 CPR. Libertad de Trabajo y su protección
--------------------------------------------------------

Art. 19 N° 4 CPR. Vida Privada y Honra
----------------------------------------

Art. 2 CT. Sobre actos de discriminación
------------------------------------------

Art. 485 inciso 3° CT
-----------------------

Practica Antisindical
-----------------------

Total general
---------------

Cuenta de detalle pagos
-------------------------

detalle pagos
---------------

Indemnizacion
---------------

Indemnizacion y multa
-----------------------

Indemnizacion y otro
----------------------

Multa
-------

multa y otro
--------------

otro
------

Total general
---------------

Promedio de montos
--------------------

año
-----

2008
------

2009
------

2010
------

2011
------

2012
------

2013
------

2014
------

Total general
---------------

ciudad				
La Ligua	Los Andes	Quilpue	San Antonio	
	5	6	10	2
	25	23	11	19
	1		2	1
	1		2	1
	2		2	1
		4	3	2
	6	10	16	17
	40	43	46	43

ciudad				
La Ligua	Los Andes	Quilpue	San Antonio	
	16	26	15	17
		1	1	5
	3	4	5	10
		2	3	3
	17	7	14	4
	4	3	8	4
	40	43	46	43

año				
2008	2009	2010	2011	
	1			
1	26	20		34
6	38	24		56
7	65	44		90

ciudad				
La ligua	Los Andes	Quilpue	San Antonio	
	2	4	9	1
	1			
	3	6	7	16
	6	10	16	17

año			
2009	2010	2011	2012
	2.500.000	2.764.754	1.988.107
		2.783.333	2.591.667
			3.525.000
		1.300.000	3.226.882
1.500.000	700.000	2.900.000	3.634.636
7.440.623	6.044.318	7.111.590	3.535.332
7.220.600	5.464.423	6.374.227	3.397.019

año			
2009	2010	2011	2012
8.155.000		1.282.500	
		4.200.000	914.751
		9.871.971	12.899.299
		5.142.003	
		3.000.000	
3.296.167	4.982.987	3.826.544	5.071.920
4.510.875	4.982.987	4.450.523	5.847.702

10-49  
 50-199  
 200 o mas

Total
107
4
63
46
4
38
63
81
406

-1

1

como se resuelve				
Avenimientc Conciliación		Sentencia		Total general
29	149	107		285
	3	4		7
25	80	63		168
19	49	46		114
1	7	4		12
14	28	38		80
35	113	63		211
9	31	81		121
132	460	406		998

como se resuelve				
Avenimientc Conciliación		Sentencia		Total general
62	187	123		372
54	196	160		410
8	10	15		33
	2	3		5
		4		4
8	63	93		164
	2	8		10
132	460	406		998

derecho de	Total
Practica Ant	1
	1
Art. 19 N° 1	5
Art. 19 N° 16	3
Art. 19 N° 4	3
Art. 2 CT. So	1
Practica Ant	14
	26
Art. 19 N° 16	3
Art. 19 N° 4	2
Art. 2 CT. So	2
Art. 485 inci	7
Practica Ant	6
	20
Art. 19 N° 1	7
Art. 19 N° 16	8
Art. 19 N° 4	3
Art. 2 CT. So	4
Art. 485 inci	6
Practica Ant	6
	34
Art. 19 N° 1	10
Art. 19 N° 12	1
Art. 19 N° 16	9
Art. 19 N° 4	1
Art. 485 inci	6
Practica Ant	6
	33
Art. 19 N° 1	13
Art. 19 N° 12	1
Art. 19 N° 16	1
Art. 19 N° 4	4
Art. 2 CT. So	5
Art. 485 inci	17
Practica Ant	4
	45
Art. 19 N° 1	1
Art. 19 N° 16	1
Art. 19 N° 4	1
Practica Ant	3



40
165

Total
104
2
2
43
4
10
165

Total
14.823.540
3.587.952
3.080.070
4.535.675
4.326.288
4.585.711
2.080.000
4.337.068

San Felipe	Valparaiso	Total general	
	4	105	132
	19	362	459
		167	171
	2	10	16
	3	57	65
	9	31	49
	19	339	407
	56	1071	1299

San Felipe	Valparaiso	Total general	
	31	281	386
	2	13	15
	4	212	223
	5	118	145
	1	13	14
		1	1
	2	90	100
	8	230	280
	3	113	135
	56	1071	1299

	2012	2013	2014
	1	1	
	33	45	6
		1	
	42	59	12
	76	106	18

San Felipe	Valparaiso	Total general	
		3	3
	6	143	165
			1
	13	192	237
	19	338	406

2013	2014	Total general
2.895.557	1.910.000	2.444.135
1.500.000	7.017.000	4.254.813
1.216.667		2.659.375
1.752.876	2.797.500	2.492.267
1.236.484	3.181.143	2.484.722
3.355.933	4.583.566	5.041.644
3.075.620	4.479.249	4.605.768

2013	2014	Total general
8.060.323		5.387.065
2.901.604	6.000.000	3.519.660
5.375.000		10.218.123
		5.142.003
5.663.330		4.997.498
4.260.975	6.872.251	4.644.484
4.444.286	6.775.334	5.040.754

sentencia -1

sentencia +1







mas 1

menos 1

211

114

Total general	
	3
	165
	1
	237
	406