



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E130360 (1603)2023

523

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Contrato individual. Anexo, cláusulas de confidencialidad y dominio, Ley de propiedad industrial. Dirección del Trabajo, competencia. Reglamento interno de orden higiene y seguridad,

RESUMEN:

1.- Existiendo controversia entre las partes acerca de la aplicación de la cláusula tercera sobre acoso sexual contenida en el anexo de contrato individual presentado para la firma de sus trabajadores por la Universidad Católica Cardenal Silva Henríquez con fecha 15.12.2022, y no pudiendo acreditarse su aplicación práctica a través de un procedimiento de fiscalización, corresponde que este Servicio se abstenga de emitir un pronunciamiento, sin perjuicio de hacer presente que las disposiciones de la Ley N°21.643 de 15.01.2024, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo entrarán en vigor a partir del 01.08.2024, resultando obligatorio para esa Universidad adecuarse a dicha normativa legal.

2.- Si bien, la Ley N°19.039 no establece un plazo para solicitar la inscripción de una patente de invención o la propiedad industrial de un producto, sus normas protegen el interés de quienes las solicitan, siendo de carga del empleador requerirla con celeridad, por lo que el establecimiento de una cláusula como la quinta del anexo en análisis, tanto en lo referido al deber de confidencialidad, como al derecho de dominio exclusivo que reclama la Universidad, debe considerar la situación concreta en que se produzca, a fin de no constituirse en un impedimento permanente para el trabajador, que signifique a éste una renuncia anticipada de derechos, circunstancia que el artículo 79 de ese cuerpo legal busca evitar.

3.- Respecto de la aplicación de la cláusula quinta del citado anexo de contrato individual, corresponde que este Servicio se abstenga de pronunciarse por expreso mandato del artículo 72 del DFL N°4 de 06.08.2022, que fija el texto refundido coordinado y sistematizado de la Ley N°19.039 de propiedad industrial.

4.- Las disposiciones contenidas en la normativa interna sobre acoso laboral, sexual y violencia vigente actualmente en la Universidad Católica Raúl Silva Henríquez, al igual que aquella que implemente a futuro sólo constituirán una regulación de carácter obligatorio para sus trabajadores, cuyo incumplimiento amerite la aplicación de las sanciones que establece la ley, en cuanto se encuentren contenidas en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Empresa, por tratarse del único documento idóneo para esos fines previstos por el legislador, dando cumplimiento a las disposiciones de la Ley N°21.643 de 15.01.2024, vigente a contar del 01.08.2024.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 31.05.2024, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Instrucciones de 24.10.2023, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 3) Correo electrónico de 06.09.2023, de Directora de Gestión de Personas de la Universidad Católica Silva Henríquez.
- 4) Ord. N°1198, de 30.08.2023, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 5) Presentación de 25.07.2023, de Directora de Gestión de Personas de la Universidad Católica Cardenal Silva Henríquez
- 6) Ordinario N°956, de 11.07.2023, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 7) Presentación de 26.05.2023, de Sindicato de Trabajadores Universidad Católica Cardenal Silva Henríquez.

SANTIAGO, 05 AGO 2024

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

**A: SINDICATO DE TRABAJADORES UNIVERSIDAD
CATÓLICA CARDENAL SILVA HENRÍQUEZ.
GENERAL JOFRE N°462
COMUNA DE SANTIAGO
REGIÓN METROPOLITANA/**

Mediante presentación del antecedente 7), el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Católica Cardenal Silva Henríquez solicita un pronunciamiento jurídico respecto las cláusulas Tercera y Quinta del anexo a los contratos individuales de trabajo propuesto por la empleadora para la firma de sus trabajadores con fecha 15 de diciembre de 2022, por estimar que su texto excedería las facultades de dirección del empleador.

Sobre el particular, cumpla con informar a Ud. que el referido anexo de los contratos individuales de trabajo en su cláusula tercera dispone:

"TERCERO: SOBRE EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA Y LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO. De conformidad a lo dispuesto en la Ley N°21369 que REGULA EL ACOSO SEXUAL, LA VIOLENCIA y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, La Universidad ha resuelto dictar, implementar, publicar y difundir una serie de instrumentos que contienen normativa interna en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico, toda la cual el(la) Trabajador(a) declara en este acto conocer, aceptar y obligarse a cumplir en forma irrestricta, sin perjuicio de toda otra normativa adicional y complementaria que se dicte en el futuro. El(la) trabajador(a) declara haber leído, entendido y se obliga a especialmente a cumplir, la siguiente normativa interna dictada sobre esta materia:

Reglamento Especial de Investigación y Sanción frente a conductas de Acoso Sexual, Violencia y discriminación de Género, dictado mediante Resolución N°2022/081 de fecha 13 de septiembre de 2022.

Protocolo contra Actos de Acoso Sexual, Violencia y Discriminación de Género, dictado mediante Resolución N°2022/080, de fecha 13 de septiembre de 2022.

Política de Igualdad de Género y Diversidad, dictada mediante resolución N°2022/074, de fecha 23 de agosto de 2022.

La normativa anterior se encuentra publicada y disponible en el sitio web institucional de la Universidad, <https://www.ucsh.cl> el cual es conocido y ha sido visitado por el(la) Trabajador(a), habiendo accedido y descargado dicho material normativo.

Toda la normativa anteriormente descrita, conjuntamente con toda otra política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y sus modelos, así como los demás reglamentos, planes y protocolos institucionales que correspondan, forman parte integrante del presente contrato de trabajo, y por ende, es vinculante para el(la) Trabajador(a) y la Universidad."

Por su parte, la cláusula quinta del mismo anexo señala:

"QUINTO: PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL. El(la) Trabajador(a) reconoce y se obliga a respetar, guardar reserva y no divulgar los derechos de propiedad intelectual que la Universidad tenga sobre toda recomendación, idea, técnica, know-how, diseño, metodología, software desarrollado por la Institución u otra información técnica, sobre los productos o servicios que ésta preste o desarrolle en el ejercicio de su actividad, no pudiendo divulgarla durante la vigencia ni luego de la terminación de este contrato de trabajo. El(la) Trabajador(a) deberá restituir a la Universidad todas las herramientas de trabajo, dispositivos electrónicos, documentación física y/o digital que tenga en su poder cuando así lo requiera la Institución, y en especial al momento de la terminación del presente contrato de trabajo, que se haya generado

por la prestación de los servicios de implantación que realice para la Universidad. Todos aquellos procedimientos o métodos de elaboración, inventos o descubrimientos que el(la) Trabajador(a) realice como consecuencia y con ocasión de sus servicios para la Universidad serán de exclusivo dominio de esta última, sin mayor cargo para el empleador, pues es condición del presente contrato que los trabajos individuales o en colaboración con otros(as) empleados(as) que el Trabajador(a) realice y que se relacionen con el cargo que desempeña. Quedan totalmente pagados con las remuneraciones que a su favor establece el presente contrato. Asimismo, el(la) Trabajador(a) declara conocer y aceptar que la utilización, introducción o reproducción de software y programas computacionales no licenciados ni autorizados por su titular constituye infracción a la legislación de Propiedad Intelectual y expone al Empleador a sanciones severas y a daños irreparables en sus sistemas. En el mismo sentido, se encuentra prohibido ceder credenciales (usuario y clave) a ningún(a) compañero(a) de trabajo a menos que el Empleador así lo autorice. Conforme a lo anterior, constituirá incumplimiento grave las obligaciones que el presente contrato impone a el(la) Trabajador(a), la utilización dentro de la Universidad de software ilegales, la introducción a los sistemas de la misma de dichos softwares y la reproducción no autorizada de los softwares desarrollados por el Empleador o licenciados por éste.”

Sobre el particular, cumplo con informar a Uds. que conforme al principio de bilateralidad de la audiencia se confirió traslado de la presentación a la Universidad Católica Cardenal Silva Henríquez, el que fue respondido mediante documento del antecedente 5).

1.- Respecto de la cláusula tercera del anexo de contrato, sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género, el sindicato requirente plantea que la empresa pretende que los trabajadores aprueben con su firma, además de la regulación interna ya vigente y detallada en el anexo, toda otra normativa adicional y complementaria que se dicte en el futuro, lo que implica aceptar a priori, como parte del contrato de trabajo, obligaciones no descritas e indeterminadas.

Por su parte, la empresa Universidad Católica Cardenal Silva Henríquez, en cuanto a la cláusula tercera del anexo, refiere que la Universidad desde el año 2018 a través de Resoluciones de Rectoría que individualiza, se ha preocupado del resguardo de la convivencia, derechos humanos, identidad y equidad de género y prevención de toda forma de acoso o violencia sexual. Igualmente, desde la promulgación en septiembre de 2021 de la Ley N°21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en la educación superior, ha adoptado medidas tendientes a implementar en la comunidad educativa los fines previstos en dicha ley, generando a través de Resoluciones de Rectoría en el año 2022, los 3 instrumentos de que da cuenta la misma cláusula tercera, consistentes en una Política de igualdad de género y diversidad, un Protocolo y un Reglamento de Investigación y Sanción frente a conductas de acoso sexual. Luego, el anexo produciría el efecto de introducir por primera vez en los respectivos contratos de trabajo la obligación de cumplir con la normativa universitaria en materia de acoso sexual, violencia y discriminación de género en el ámbito académico.

Agrega que el anexo ha sido aceptado por el 98% de sus dependientes, restando solo la directiva del sindicato y que no es efectivo que la Universidad pretenda que sus trabajadores se obliguen al cumplimiento de normas inexistentes o en blanco, por cuanto, el trabajador asumiría única y exclusivamente la obligación de conocer, aceptar y cumplir de forma irrestricta la normativa actual y vigente señalada explícitamente en la cláusula tercera, lo que no obsta a que en el futuro aquella sea complementada, modificada y/o reemplazada conforme los

procedimientos que los mismos instrumentos establecen, las necesidades de la comunidad universitaria o bien, los que señale la ley que regula la materia u otra fuente normativa vinculante para la institución que pudiese emanar de la autoridad administrativa, a modo de ejemplo por ejemplo, , lo que en ningún caso significa que el/la trabajador/a esté asumiendo obligaciones indeterminadas, sino, por el contrario, obligaciones precisas y determinadas, respecto de las cuales, se informa de su título, fecha, resolución universitaria que la aprueba y la fuente digital donde se contiene. Indica asimismo, que la cláusula contiene meramente la prevención acerca de la posibilidad de adecuación o alteración de la misma, producto de modificaciones legales o reglamentarias que resulten vinculantes para la institución y que, como se ha señalado, serán implementadas conforme con los procedimientos regulados, tal como ha ocurrido hasta el momento.

La empresa concluye señalando que, en lo concerniente la cláusula tercera que: *"En ningún caso se ha pretendido obligar al cumplimiento de normas futuras o inexistentes."*

Ahora bien, respecto a lo expuesto por ambas partes, cabe señalar que ambas coinciden en que la cláusula tercera del anexo no puede obligar al cumplimiento de normas futuras, no obstante que el tenor literal de la misma establece: *"...sin perjuicio de toda otra normativa adicional y complementaria que se dicte en el futuro."*

Igualmente, debe precisarse que no resulta posible a este Servicio determinar la aplicación práctica de la cláusula dado el tiempo transcurrido desde la fecha en que se presentó la propuesta del anexo de contrato el 15.12.2022, lo que impide pronunciarse respecto de su sentido y alcance, conforme con lo establecido en el artículo 1560 del Código Civil que, como regla de interpretación de los contratos, permite determinar la intención que las partes tuvieron al pactar una determinada cláusula, y que dispone: *"Conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras."*

De lo expuesto hasta aquí fluye que, el texto expreso de cláusula no resulta coincidente con lo argumentado ante este Servicio por las partes, razón por la cual no existiría impedimento legal alguno para que estas acordaran modificar el texto del anexo en el sentido que manifiestan, o solicitar en sede judicial que se determine su sentido y alcance, todo lo cual debe entenderse sin perjuicio de que las disposiciones de la Ley N°21.643 de 15.01.2024, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo entrarán en vigencia a partir del 01.08.2024, resultando obligatorio a esa Universidad adecuarse a dicha normativa legal.

2.- En cuanto a la cláusula quinta del anexo en comento, el análisis efectuado por el sindicato en su presentación alude a los siguientes elementos:

A) Plantea que, establecer un deber de guardar reserva sobre los productos o servicios que la Universidad preste o desarrolle en el ejercicio de su actividad, impidiendo a sus dependientes divulgarlos, tanto durante la vigencia del contrato de trabajo, como luego de la terminación del mismo, implica regular una conducta post terminación de la relación laboral, resultando ineficiente e ilegal, por la naturaleza del giro del sector al que se aplica y las labores de los profesionales que pretende limitar.

Sobre este punto, la empresa, en su respuesta al traslado conferido por este Servicio, señala que la observación del sindicato es errada, toda vez que, la redacción de la cláusula se ajusta a lo dispuesto por el artículo 70 de la Ley N°19.039 sobre propiedad industrial, lo cual será analizado en la letra B) de este informe.

Con respecto al deber de guardar reserva, cabe señalar que, el artículo 7° del Código del Trabajo dispone:

“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.”

El artículo 10 N°7 del mismo cuerpo legal, señala:

“El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

“„,7.- Demás pactos que acordaren las partes.”

El artículo 1546 del Código Civil, prescribe:

“Los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella.”

El artículo 19 N°16 incisos 1° y 2° de la Constitución, dispone:

“La Constitución asegura a todas las personas:

16°. - La libertad de trabajo y su protección.

Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.”

Por último, el artículo 5°, incisos 1° y 2° del Código del Trabajo, dispone:

“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.”

“Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.”

Las normas constitucionales antes transcritas, refieren a ámbitos que inciden directamente en la resolución de la materia consultada.

En efecto, luego de dar cuenta de las exigencias mínimas de todo contrato de trabajo, el legislador faculta a las partes a que voluntariamente adopten otros pactos adicionales, en la medida que, enmarcándose en las obligaciones propias del contrato de trabajo, no impliquen una renuncia de los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico, sea a nivel legal o constitucional.

A su vez, el deber de buena fe, reconocido en el artículo 1546 del Código Civil antes transcrito, resulta exigible tanto a los empleadores como a los trabajadores y consiste en una actitud que propicie la cumplida efectividad del contrato e impregne el modo de ejecutar las propias prestaciones contractuales.

Pues bien, dentro de las manifestaciones del deber de buena fe se encuentra la obligación de guardar secreto, en razón a lo que conozca y se refiera al negocio o explotación empresarial, resultando entonces dentro de aquellas obligaciones conciliables con la naturaleza del contrato de trabajo.

A priori, entonces, corresponde afirmar que resulta posible pactar una cláusula destinada a resguardar cierto grado de confidencialidad de la información por parte de los trabajadores, de modo complementario a aquellas exigencias dispuestas por el legislador expresamente para ciertos casos según analizaremos más adelante.

Con todo, la afirmación contenida en el párrafo anterior requiere precisar qué materias de aquellas que se conozcan con ocasión del contrato de trabajo pueden quedar razonablemente cubiertas por la obligación de guardar reserva, así como el ámbito temporal de aplicación de dicha obligación, específicamente, si puede alcanzar el tiempo posterior al término del contrato de trabajo y en tal evento su duración, considerando para tal efecto las normas legales aplicables a la materia objeto del deber de reserva.

Acerca de la misma materia, este Servicio a través del Dictamen N°2496/068 de 07.16.2017, ha establecido que respecto de las cláusulas de confidencialidad:

"...resulta ajustado a derecho pactar en un contrato de trabajo [...], incluso para regir más allá del tiempo de su duración, siempre que el plazo estipulado, sea, como ya se explicó en párrafos anteriores, prudente y proporcionado.

"Finalmente, cabe hacer presente que en la medida que se respete la necesaria idoneidad, necesidad y proporcionalidad de la obligación impuesta, lo que supone, a lo menos, que la confidencialidad recaiga en el conocimiento sobre materias cuya reserva proporcione una ventaja al empleador respecto de las empresas de la competencia y se utilicen medidas razonables para mantenerlas en tal condición, así como la exigencia que se trate de información de aquella que no es generalmente conocida ni fácilmente accesibles por personas vinculadas al ámbito en que normalmente se utiliza este tipo de información, debiendo consignarse expresamente"

Con el objeto de establecer cuál es la información cuyo conocimiento supone una posición de ventaja del empleador respecto de otras empresas, el citado pronunciamiento cita la norma contenida en el artículo 284 del Código Penal, que señala:

"El que fraudulentamente hubiere comunicado secretos de la fábrica en que ha estado o está empleado, sufrirá la pena de reclusión menor en sus grados mínimo a medio o multa de once a veinte unidades tributarias mensuales."

Asimismo, se refiere a los artículos 86 a 89 de la Ley N°19.039, sobre propiedad industrial, cuyo texto refundido, se encuentra actualizado en el DFL N°4 de 06.08.2022, del Ministerio de Economía Fomento y Turismo, que establecen lo siguiente:

"Artículo 86.- Se entenderá por secreto comercial toda información no divulgada que una persona posea bajo su control y que pueda usarse en alguna actividad productiva, industrial o comercial, siempre que dicha información cumpla los siguientes requisitos copulativos:

a) Sea secreta en el sentido de no ser, como conjunto o en la configuración y reunión precisa de sus componentes, generalmente conocida ni fácilmente accesible para personas que se encuentran en los círculos en los que normalmente se utiliza este tipo de información.

b) Tenga un valor comercial por ser secreta.

c) haya sido objeto de medidas razonables tomadas por su legítimo poseedor para mantenerla secreta.

Artículo 87.- Constituirá violación del secreto empresarial la adquisición ilegítima del mismo, su divulgación o explotación sin autorización de su titular y la divulgación o explotación de secretos empresariales a los que se hay tenido acceso legítimamente pero con deber de reserva, a condición de que la violación del secreto haya sido efectuada con ánimo de obtener provecho, propio o de un tercero, o de perjudicar a su titular.

Artículo 88.- Sin perjuicio de la responsabilidad penal que corresponda, serán aplicables a la violación del secreto empresarial las normas del Título X, relativas a la observancia de los derechos de propiedad industrial.

Artículo 89.- Cuando el Instituto de Salud Pública o el Servicio Agrícola y ganadero requieran la presentación de datos de prueba u otros que tengan naturaleza de no divulgados, relativos la seguridad y eficacia de un producto farmacéutico o químico-agrícola que utilice una nueva entidad química que no haya sido previamente aprobada por la autoridad competente, dichos datos tendrán el carácter de reservados según la legislación vigente.

La naturaleza de no divulgados se entiende satisfecha si los datos han sido objeto de medidas razonables para mantenerlos en tal condición y no son generalmente conocidos ni fácilmente accesibles por personas pertenecientes a los círculos en que normalmente se utiliza el tipo de información en cuestión.

La autoridad competente no podrá divulgar ni utilizar dichos datos para otorgar un registro o autorización sanitarios a quien no cuente con el permiso del titular de aquellos, por un plazo de cinco años, para productos farmacéuticos, y de diez años, para productos químico-agrícolas, contados desde el primer registro o autorización sanitarios otorgado por el Instituto de Salud Pública o por el Servicio Agrícola y Ganadero, según corresponda.

Para gozar de la protección de este artículo, el carácter de no divulgados de los referidos datos de prueba deberá ser señalado expresamente en la solicitud de registro o de autorización sanitarios."

De las normas precitadas fluye que, la ley ha establecido que existen ciertas materias o información respecto de las cuales resulta imprescindible para las empresas que no se hagan públicas, sin importar que quienes las comuniquen hayan tomado, legítimamente o no, conocimiento de las mismas, siempre que su divulgación genere un perjuicio para la compañía y el acto se ejecute con el ánimo de sacar provecho propio o de un tercero, o para dañar al titular, circunstancia que en la especie, la empresa justifica en razón de su derecho de propiedad industrial.

Si bien no existe un plazo en la Ley N°19.039 para solicitar inscribir una patente de invención o la propiedad industrial de un producto, sus normas que se analizarán a continuación protegen el interés de quienes las solicitan, siendo de carga del empleador requerirla con celeridad, por lo que, el deber de confidencialidad a que alude la cláusula quinta debe atender a la situación concreta en que se produzca, ya que de lo contrario constituiría un impedimento permanente para el trabajador al traducirse en una renuncia anticipada de sus derechos, circunstancia que como se analizará, el artículo 79 de ese cuerpo legal busca evitar.

B) En cuanto al dominio exclusivo de la Universidad Católica Cardenal Silva Henríquez de los procedimientos o métodos de elaboración que el trabajador realice como consecuencia y con ocasión de sus servicios, el Sindicato estima inaplicable imponer esa exigencia ya que se trata de académicos y docentes que prestan servicios en diversas casas de estudios, en jornadas parciales y hacerlo implicaría que el dominio de la Universidad se extienda al material elaborado para la realización de sus labores y evaluaciones, como también a los proyectos de investigación que se presentan a concursos internos y externos por los académicos investigadores y además de proyectos de toda índole elaborados por otros profesionales no docentes.

Por su parte, la empresa argumenta que los conceptos de procedimientos y métodos de elaboración deben entenderse referidos a la protección de los inventos, signos distintivos y creaciones que realicen los académicos en y para la Universidad en el cumplimiento de sus obligaciones o utilizando el equipamiento previsto por ésta, puesto que la Universidad es propietaria exclusiva de ellos, salvo el caso de renuncia o cesión que haga en favor de académicos o terceros. Agrega que la presentación del sindicato confunde la propiedad industrial con los derechos de autor del que disponen los trabajadores y que la Universidad, acorde con la Ley N°17.336, los reconoce, de manera que el material elaborado por éstos para el desempeño de la docencia, tales como, apuntes, resúmenes, esquemas, presentaciones PPT, etc., es y seguirá siendo de aquellos, razón por la cual, los derechos patrimoniales reconocidos en la citada ley, pertenecerían a la Universidad única y exclusivamente cuando se trate de obras colectivas desarrolladas para ser divulgadas bajo el nombre de la Universidad, cuando un acuerdo previo entre las partes así lo disponga (cesión de derechos de autor), cuando se contrate para este fin, o bien, cuando la obra se haya efectuado parcial o totalmente con un uso significativo de los medios proporcionados por la Universidad.

Ahora bien, de lo expuesto, tanto por el sindicato como por la empresa, fluye que ambas partes están contestes en que el dominio de los inventos que se realicen por trabajadores de la Universidad no comprende el material elaborado por aquellos para el desempeño de la docencia, tales como apuntes, presentaciones, etc., y que los procedimientos o métodos de elaboración a que alude la cláusula quinta deben entenderse referidos a inventos, por aplicación de la Ley N°19.039 de propiedad industrial, circunstancia que en la cláusula quinta del anexo no se encuentra claramente explicitada, debiendo precisarse que no resulta posible a este Servicio constatar la aplicación práctica que las partes han dado a la misma, por iguales razones a las señaladas anteriormente respecto de la cláusula tercera.

Sobre el particular cabe señalar, que las normas relativas a la existencia de derechos de propiedad industrial, acorde con lo establecido en el artículo 1° de Ley N°19.039, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se contiene en el DFL N°4 de 06.08.2022, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, comprenden las marcas, las patentes de invención, los modelos de utilidad, los dibujos y diseños industriales, los esquemas de trazado o topografías de circuitos integrados, indicaciones geográficas y denominaciones de origen y otros títulos de protección que la ley pueda establecer.

Al respecto, y tal como ya se indicó, como antes se indicó, la empresa invoca el artículo 70 de la Ley N°19.039, para justificar en la redacción de la cláusula quinta, tanto el deber de reserva como el derecho exclusivo que tiene la Universidad de los registros de propiedad industrial de la actividad inventiva y creativa que en esta se genere, norma legal que dispone:

"La facultad de solicitar el respectivo registro así como los eventuales derechos de propiedad industrial derivados de la actividad inventiva y creativa de personas contratadas en una relación dependiente o independiente, por universidades o por las instituciones de investigación incluidas en el decreto ley N°1.263, de 1975,

pertenecerán a estas últimas, o a quienes éstas determinen, sin perjuicio de que los estatutos de dichas entidades regulen las modalidades en que el inventor o creador participe de los beneficios obtenidos por su trabajo.”

Agrega la Universidad que esta normativa, al no establecer un plazo para solicitar la inscripción de una patente de invención o la propiedad industrial o intelectual de un producto, permite extender el deber de guardar reserva y no divulgación de los derechos de propiedad de la Universidad más allá del término de la relación laboral, toda vez que no habiendo distinguido el legislador respecto de la vigencia o duración de los derechos que reconoce a las instituciones universitarias, no correspondería que el intérprete lo hiciera y de hacerlo, llevaría al absurdo que un trabajador renunciara voluntariamente para hacerse de los derechos de invención o creación en los que participó con ocasión de su vínculo laboral, en razón de que al no existir aquél, cesaría el impedimento para registrarlo a su nombre y favor.

Cabe destacar que dicho precepto, contenido en el Título VI de ese cuerpo legal, que regula el derecho de propiedad de las invenciones desarrolladas por personas en el ámbito de empresas o entidades en las que prestan servicios bajo subordinación o dependencia, establece una excepción respecto del dominio de las invenciones en favor de las Universidades, al confrontarse con las otras disposiciones que integran el mismo Título VI (artículos 68 a 72).

Así, el artículo 68 establece que, si la naturaleza del contrato de trabajo es que la labor del trabajador o prestador de servicios consista en el cumplimiento de una actividad inventiva o creativa, la facultad de solicitar el respectivo título de propiedad industrial pertenece al empleador o a quien encargó el servicio, salvo estipulación en contrario.

Contrariamente, si el contrato de trabajo no tiene por objeto la realización de una función inventiva o creativa, de acuerdo con el artículo 69 del DFL N°4, la facultad de solicitar el registro, así como los eventuales derechos de propiedad industrial, pertenecen al trabajador en forma exclusiva, salvo que la invención se hubiere llevado a cabo con los conocimientos adquiridos dentro de la empresa y utilizando los medios proporcionados por ésta, pues en tal caso, la facultad de registro y los eventuales derechos de propiedad industrial pertenecen al empleador, quién deberá conceder al trabajador una retribución adicional a convenir por las partes.

A su vez, de la cláusula en análisis, aparece que en ella se establece de manera anticipada que los derechos de propiedad (industrial según aclara la empresa en su respuesta al traslado) de los procedimientos, métodos de elaboración, inventos o descubrimientos serán de exclusivo dominio de la Universidad, por haber sido obtenidos por los trabajadores como consecuencia y con ocasión de los servicios que prestan a aquella, lo cual transgrede lo dispuesto en el artículo 71 del mismo DFL N°4, que establece:

“Los derechos establecidos en beneficio del trabajador en los artículos precedentes, serán irrenunciables antes del otorgamiento de la patente, del modelo de utilidad o del esquema de trazado o topografía de circuitos integrados, según corresponda. Toda cláusula en contrario se tendrá por no escrita.”

Al respecto, cabe hacer presente que si bien no existe un plazo en la Ley N°19.039 para solicitar inscribir una patente de invención o la propiedad industrial de un producto, sus normas protegen el interés de quienes las solicitan, siendo de carga del empleador requerirla con celeridad, por lo que el establecimiento de una cláusula como la propuesta, tanto en lo referido al deber de confidencialidad, como al derecho de dominio exclusivo que reclama la Universidad, sin atender a la situación concreta en que se produzca, constituiría un impedimento permanente para el trabajador ya

que se traduciría en una renuncia anticipada de sus derechos, circunstancia que el artículo 79 de ese cuerpo legal busca evitar.

Por tanto, y considerando que expresamente el artículo 72 de ese cuerpo legal establece que las controversias que se susciten con ocasión de la aplicación de las disposiciones referidas "se resolverán breve y sumariamente por la justicia ordinaria, según las reglas generales", será de competencia del Tribunal de Propiedad Industrial establecido en el Párrafo 3° del Título I, del DFL N°4 resolver sobre la titularidad de la invención, como también respecto de la existencia y duración del deber de confidencialidad, careciendo de competencia este Servicio para pronunciarse al respecto.

C) Por último, en relación con el carácter obligatorio de las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, ya sea que estén contenidas en la normativa actualmente existente en la Empresa, o en las cláusulas del anexo de contrato de trabajo materia de este informe, cabe señalar que el artículo 153 del Código del Trabajo, dispone:

"Art. 153. Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.

Una copia del reglamento deberá remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo.

Cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva podrán impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimaren ilegales, mediante presentación efectuada ante la autoridad de salud o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda. De igual modo, esa autoridad o esa Dirección podrán, de oficio, exigir modificaciones al referido reglamento en razón de ilegalidad. Asimismo, podrán exigir que se incorporen las disposiciones que le son obligatorias de conformidad al artículo siguiente."

A su vez, los números 5,10 y 11 del inciso 1° del artículo 154 del citado cuerpo legal, establecen:

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

5.- las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores.

10.-las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que solo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria;

11.-El procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior;"

A su turno, el inciso final del mismo artículo dispone:

“Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.”

Por su parte, la jurisprudencia de este Servicio, contenida en el Dictamen N°3199/032 de 18.07.2012, reiterada mediante Ordinario N°6237, de 22.12.2017, ha sostenido al respecto que el legislador exige a los empleadores cumplir con las condiciones a que se refiere el citado artículo 153, la confección de un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a las que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

Acorde con los citados pronunciamientos, lo anterior, supone los siguientes efectos concretos:

En primer lugar, toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador, que incida en materias de orden higiene y seguridad, deberá forzosamente contenerse en el Reglamento Interno.

En segundo lugar, toda obligación y prohibición dispuesta por el empleador relacionada con las mencionadas materias, tendrá como límite temporal y territorial, las labores, permanencia y vida en las dependencias de la empresa.

En tercer lugar, todas las obligaciones y prohibiciones dispuestas por el empleador en relación con las labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento han de consignarse en el Reglamento Interno y toda medida de control, vale decir, no sólo las que encuentren su fundamento en la ley. Sino en otras fuentes normativas, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida para respetar la dignidad del trabajador.

Sobre esta materia, debe considerarse que de acuerdo con la norma del N°11 del inciso 1° del artículo 154 del mismo Código, el Reglamento Interno deberá contemplar el procedimiento al que se someterá la aplicación de las sanciones a que se refiere el N°10 precedente, por infracción a las obligaciones que señale dicho reglamento.

De lo expresado se sigue que, las facultades que el ordenamiento jurídico reconoce a todo empleador entre las cuales se incluye aquella que lo habilita para establecer en el Reglamento Interno las obligaciones y prohibiciones y, en general, las medidas de control a que están sujetos los trabajadores y el procedimiento al que se someterá la aplicación de las sanciones previstas por la ley- encuentran como límite infranqueable el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores. Ello en virtud de la norma del inciso 1° del artículo 5° del Código del trabajo, que dispone:

“El ejercicio de las facultades que la ley 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 último, respecto a la legalidad de las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, deberá estarse a lo señalado en

el inciso final del artículo 153 del Código del Trabajo, transcrito en párrafos anteriores, que faculta a los trabajadores y organizaciones sindicales impugnar las disposiciones del reglamento que estimen ilegales ante este Servicio.

Luego, de acuerdo a todo lo expuesto, para que las disposiciones contenidas en la normativa actualmente vigente en la Universidad Católica Silva Henríquez, ya sea aquella a que alude la cláusula tercera del anexo de contrato de trabajo materia de este informe, como cualquier otra implementada por esa Empresa, constituyan una regulación de carácter obligatorio para sus trabajadores y cuyo incumplimiento amerite la aplicación de las sanciones que establece la ley, dicha normativa deberá estar contenida en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Empresa, dando cumplimiento a las disposiciones de la Ley N°21.643 de 15.01.2024, vigente a contar del 01.08.2024, por tratarse el Reglamento Interno del único documento idóneo para esos fines previsto por el legislador, conforme con lo señalado por la reiterada doctrina de este Servicio, contenida entre otros, en el Ord. N°2294 de 28.09.2021, que hace extensiva dicha exigencia incluso a las normas de la Ley N°20.393, sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas, cuando el empleador las ha incorporado en la normativa interna de la empresa.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales precitadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Uds. lo siguiente:

1.- Existiendo controversia entre las partes acerca de la aplicación de la cláusula tercera sobre acoso sexual contenida en el anexo de contrato individual presentado para la firma de sus trabajadores por la Universidad Católica Cardenal Silva Henríquez con fecha 15.12.2022, y no pudiendo acreditarse su aplicación práctica a través de un procedimiento de fiscalización, corresponde que este Servicio se abstenga de emitir un pronunciamiento, sin perjuicio de hacer presente que las disposiciones de la Ley N°21.643 de 15.01.2024, que modifica el Código del Trabajo y otros cuerpos legales, en materia de prevención investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo entrarán en vigor a partir del 01.08.2024, resultando obligatorio para esa Universidad adecuarse a dicha normativa legal.

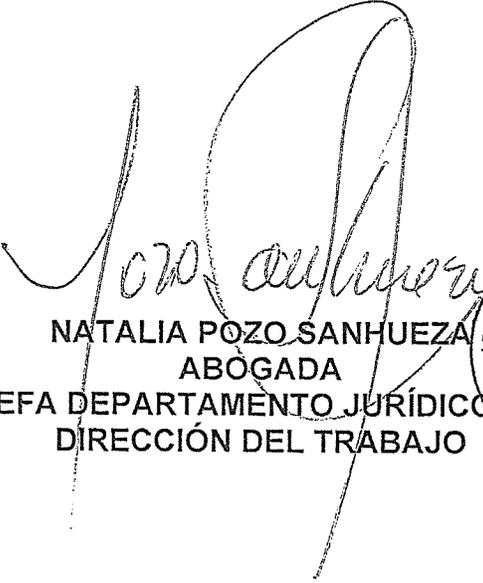
2.- Si bien, la Ley N°19.039 no establece un plazo para solicitar la inscripción de una patente de invención o la propiedad industrial de un producto, sus normas protegen el interés de quienes las solicitan, siendo de carga del empleador requerirla con celeridad, por lo que el establecimiento de una cláusula como la quinta del anexo en análisis, tanto en lo referido al deber de confidencialidad, como al derecho de dominio exclusivo que reclama la Universidad, debe considerar la situación concreta en que se produzca, a fin de no constituirse en un impedimento permanente para el trabajador, que signifique a éste una renuncia anticipada de derechos, circunstancia que el artículo 79 de ese cuerpo legal busca evitar.

3.- Respecto de la aplicación de la cláusula quinta del citado anexo de contrato individual, corresponde que este Servicio se abstenga de pronunciarse por expreso mandato del artículo 72 del DFL N°4 de 06.08.2022, que fija el texto refundido coordinado y sistematizado de la Ley N°19.039 de propiedad industrial.

4.- Las disposiciones contenidas en la normativa interna sobre acoso laboral, sexual y violencia vigente actualmente en la Universidad Católica Raúl Silva Henríquez, al igual que aquella que implemente a futuro sólo constituirán una regulación de carácter obligatorio para sus trabajadores, cuyo incumplimiento amerite la aplicación de las sanciones que establece la ley, en cuanto se encuentren contenidas en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Empresa, por tratarse del único documento idóneo para esos fines previstos por el legislador,

dando cumplimiento a las disposiciones de la Ley N°21.643 de 15.01.2024, vigente a contar del 01.08.2024.

Saluda atentamente a Uds.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




GMS/CRL
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- Empresa: Universidad Católica Cardenal Silva Henríquez,
Lira 204, Santiago, Chile,
rvelasq@ucsh.cl