

# INFORME LABORAL



## LEGISLATIVO, JUDICIAL Y CLIPPING DE PRENSA

SEMANA DEL 04 AL 11 DE MARZO DE 2024

### INDICE

DESTACADOS DE PRENSA	2
ACTIVIDAD LEGISLATIVA	3
JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL	4
JURISPRUDENCIA JUDICIAL	4
TEMA DE LA SEMANA	5

## DESTACADOS DE PRENSA

### **“Expo Talentosas”:** la primera feria laboral virtual enfocada en mujeres llega a Chile

*La iniciativa, que se desarrollará entre el 18 y el 22 de marzo, es impulsada por la compañía especializada en gestión de personas Teamwork, y su objetivo es contribuir a romper la brecha de género en el mercado local, permitiendo a las mujeres desarrollarse en diversos cargos y sectores a nivel nacional.*

<https://n9.cl/kmve0>

### **Ley de 40 horas:** ¿desde cuándo se reduce la jornada laboral y se trabajará 1 hora menos en Chile?

*A partir del próximo mes de abril, la jornada laboral de los chilenos se reducirá desde 45 a 44 horas semanales, gracias a la Ley de 40 Horas, publicada en el Diario Oficial hace ya casi un año atrás. La medida se implementará en su totalidad de manera gradual, hasta el 2028.*

<https://n9.cl/cr2r6>

### **37% de los trabajadores en Chile** sufre de ansiedad al volver al trabajo luego de sus vacaciones

*En promedio las personas demoran entre 1 y 2 semanas en sobrellevar esta carga y continuar con el ritmo laboral.*

<https://n9.cl/84wb5>

### **Brecha de género:** en Chile existe la percepción más alta de que el sueldo de hombres es superior al de mujeres entre 5 países de la región

*Un estudio realizado por Laborum afirma que el 60% de las personas en nuestro país tiene esta percepción, la cifra más alta en comparación con Argentina, Ecuador, Panamá y Perú.*

<https://n9.cl/25qes>

## ACTIVIDAD LEGISLATIVA

### TABLA DE LA SEMANA:

#### Cámara de Diputados

##### **Comisión de Trabajo y Previsión Social**

**Proyecto de Ley: Modifica el Código del Trabajo para prohibir la subcontratación en empresas de carácter estratégico**

**Boletín N°: 15007-13**

**Contenido:** El presente proyecto de ley viene a establecer una excepción al régimen de subcontratación en las empresas consideradas estratégicas, con el objeto de uniformar derechos y beneficios de los trabajadoras y trabajadores que laboran actualmente bajo ese régimen y que cumplen iguales funciones que los trabajadores contratados directamente.

**Estado de tramitación:** Se encuentra en primer trámite constitucional de la Cámara de Diputados, en primer informe de Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

**Estado actual:** El 5 de marzo, la Comisión tuvo en tabla de proyecto de ley. Quedó pendiente.

##### **Comisión de Trabajo y Previsión Social**

**Proyecto de Ley: Modifica el Código del Trabajo para prohibir la subcontratación en empresas de carácter estratégico**

**Boletín N°: 15007-13**

**Contenido:** El proyecto de ley tiene por objetivo resguardar el fin conmemorativo del Día del Trabajador correspondiente al 1° de mayo de cada año, estableciendo una real obligatoriedad e irrenunciabilidad de dicho feriado, al eliminar excepciones de actividades no esenciales señaladas en el artículo 2° de la Ley 19.973, con el objetivo de garantizar un descanso efectivo a la mayor cantidad de trabajadores y trabajadoras en su día, y estableciendo compensación en los casos que indica.

**Estado de tramitación:** Se encuentra en primer trámite constitucional de la Cámara de Diputados, en primer informe de Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

**Estado actual:** El 5 de marzo, la Comisión contó con la asistencia del señor Giorgio Boccoardo, subsecretario del Trabajo. Expuso el autor de la moción diputado Andrés Giordano.

##### **Comisión de Trabajo y Previsión Social**

**Proyecto de Ley: Modifica el Código del Trabajo para otorgar permiso especial a trabajadores que sean voluntarios de los cuerpos de bomberos**

**Boletín N°: 16564-13**

**Contenido:** El proyecto de ley tiene por objetivo modificar el artículo 66 quáter del Código del Trabajo, a fin de incorporar días compensatorios de descanso a los y las funcionarias del Cuerpo de Bomberos que acudan a llamados de emergencia durante un estado de excepción constitucional de catástrofe y/o de emergencia.

**Estado de tramitación:** Se encuentra en primer trámite constitucional de la Cámara de Diputados, en primer informe de Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

**Estado actual:** El 5 de marzo, la Comisión escuchó la exposición del autor de la Moción, diputado Héctor Ulloa.

### TABLA DE LA SEMANA:

#### Senado

##### **Comisión de Trabajo y Previsión Social**

**Proyecto de Ley: Crea un nuevo Sistema Mixto de Pensiones y un Seguro Social en el pilar contributivo, mejora la Pensión Garantizada Universal y establece beneficios y modificaciones regulatorias que indica. [Urgencia Suma]**

**Boletín N: 15480-13**

**Contenido:** El proyecto de ley establece un Sistema Mixto de Pensiones, que reemplaza y deroga el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, que regula el actual. Estará compuesto por tres pilares: un pilar no contributivo, conformado por la Pensión Garantizada Universal establecida en la ley

N° 21.419 y las pensiones solidarias de la ley N° 20.255, un pilar contributivo de carácter mixto integrado por un componente de ahorro colectivo denominado Seguro Social Previsional. Finalmente, se mantendrá un pilar de ahorro previsional voluntario, generando mayores incentivos a su participación.

**Estado de tramitación:** Se encuentra en segundo trámite constitucional de la Cámara de Diputados, en primer informe de Comisión de Trabajo y Previsión Social.

**Estado actual:** El 6 de marzo, la Comisión recibió en Audiencia a la Ministra del Trabajo y Previsión Social, al Ministro de Hacienda, al Subsecretario de Previsión Social y al Superintendente de Pensiones, quienes expusieron los principales objetivos del proyecto de ley que crea un nuevo Sistema Mixto de Pensiones y un Seguro Social en el pilar contributivo.

## JURISRPUDENCIA CONSTITUCIONAL

**Rol N°15253-2024: Norma que permite dar cumplimiento a la sentencia en materia laboral mientras se resuelve el recurso de unificación de jurisprudencia, salvo que se rinda fianza de resultas, se impugna**

**Resumen:** Se solicitó declarar inaplicable, por inconstitucional, el artículo 483-A, inciso cuarto, del Código del Trabajo.

El precepto legal impugnado establece: “Artículo 483 A.- (...) La interposición del recurso no suspende la ejecución de la resolución recurrida, salvo cuando su cumplimiento haga imposible llevar a efecto la que se dicte si se acoge el recurso. La parte vencida podrá exigir que no se lleve a efecto tal resolución mientras la parte vencedora no rinda fianza de resultas a satisfacción del tribunal. El recurrente deberá ejercer este derecho conjuntamente con la interposición del recurso y en solicitud separada.” (Art. 483 A, inciso cuarto, Código del Trabajo).

El recurso al que hace referencia la norma objetada es el recurso de unificación de jurisprudencia previsto en el artículo 483 del Código del Trabajo.

La gestión pendiente en que incide el requerimiento de inaplicabilidad es un recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto ante la Corte Suprema por la requirente en contra de la sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago que, con ocasión de un recurso de nulidad, certificó que no existe fianza de resultas y, con ello, el demandante solicitó al Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago el cumplimiento del fallo.

El requirente alega que la norma legal objetada infringe la igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos, desde que a pesar de que hay recursos pendientes, en cuanto no se han reunido los requisitos para entender que hubo abuso sexual en perjuicio de la demandante conforme a las reglas de la sana crítica, permite la ejecución de la sentencia si no se solicita la rendición de fianza de resultas. De ese modo, si no se rinde fianza de resultas a satisfacción del tribunal, no podrá cuestionar en el recurso de unificación de jurisprudencia que se vieron conculcados los principios de la lógica ni las máximas de la experiencia y el principio lógico de la razón suficiente al haberse fallado con la única prueba que fue la declaración de la actora, pues de lo contrario deberá pagar \$100.000.000.- por concepto de indemnización por daño moral a la trabajadora

La Primera Sala designada por la Presidenta del Tribunal Constitucional deberá resolver si admite a trámite el requerimiento y confiere traslado a las partes de la gestión pendiente para que se pronuncien sobre su admisibilidad. En caso que se declare admisible, le corresponderá luego al Tribunal Pleno emitir pronunciamiento sobre el fondo del asunto.

## JURISRPUDENCIA JUDICIAL: Tribunales de Justicia

**Rol N°1034-2024: Se confirma multa a McDonald's por no informar dentro de plazo contratación de menor de edad**

**Tribunal:** Corte de Apelaciones de Santiago

**Resumen:** Se confirma multa a McDonald's por no informar dentro de plazo contratación de menor de edad.

Se rechazó la demanda de nulidad presentada por Arcos Dorados Restaurantes de Chile Ltda. (McDonald's), contra una multa de 108 UTM impuesta por la falta de notificación oportuna sobre la contratación de un menor de 18 años. Este fallo, dictado el 8 de abril de 2020 por el 21° Juzgado Civil de Santiago, fue confirmado en base a los artículos 186 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, sosteniendo la validez de la multa.

Arcos Dorados argumentó que la demora de dos años y seis meses en resolver y notificar su reconsideración vulneró garantías constitucionales, apoyándose en el artículo 27 de la Ley N°19.880, que establece un plazo de seis meses para estas acciones, y en los principios de la mencionada ley. Sin embargo, la Corte destacó que el artículo 7° de la Constitución, interpretado restrictivamente, junto con el artículo 6°, establece que la acción de nulidad de derecho público se aplica específicamente a violaciones expresamente señaladas en la Constitución, y no puede ser interpretada de manera genérica.

Concluyendo, la demanda de nulidad fue desestimada por fundamentarse en un plazo que no prevé la sanción solicitada. La Corte enfatizó que la acción de nulidad de derecho público tiene un alcance limitado, aplicable solo cuando la normativa específica, como el artículo 27 de la Ley N°19.880, incluye explícitamente la anulación del procedimiento administrativo sancionador por su incumplimiento, lo cual no se cumple en este caso.

### **Rol N°24902-2024: El plazo para demandar la declaración de relación laboral corresponde a 2 años y no a 60 días**

**Tribunal:** Corte Suprema

**Resumen:** Se acogió el recurso de queja interpuesto en contra de los ministros integrantes de una de las salas de la Corte de Santiago, que dictaron mediante falta o abuso la resolución que confirmó aquella de base que declaró la caducidad de la acción de despido injustificado.

El empleador argumentó que el demandante superó el límite de 60 días para iniciar acciones laborales, y tanto el tribunal de primera instancia como la Corte de Santiago aceptaron esta excepción de caducidad. Sin embargo, el demandante impugnó esta decisión mediante un recurso de queja, argumentando que, como su demanda buscaba reconocer una relación contractual como laboral, las reglas de caducidad y prescripción del artículo 168 del Código del Trabajo no eran aplicables. Sostuvo que la prescripción para este tipo de acciones es de dos años a partir de la terminación del vínculo laboral.

La Corte Suprema respaldó este enfoque, enfatizando su jurisprudencia previa de que el plazo de prescripción para declarar una relación laboral es de dos años desde la finalización del vínculo. Este criterio se basa en proteger al trabajador de posibles represalias durante la vigencia de la relación laboral y permitir la reclamación de esta relación tanto durante su desarrollo como tras su cese, iniciando el cómputo de prescripción al finalizar la misma.

En consecuencia, la Corte Suprema determinó que los jueces de instancia habían cometido un error al aplicar la caducidad de 60 días del artículo 168 del Código del Trabajo, sin considerar que la acción de despido injustificado derivaba de una controversia sobre la naturaleza del vínculo laboral, sujeta a un plazo de prescripción de dos años y anuló la resolución de alzada, rechazando la excepción de caducidad y ordenando la continuación del proceso ante un juez laboral no inhabilitado.

## **TEMA DE LA SEMANA:**

### **Proyecto de ley que prohíbe la externalización de trabajadores en empresas declaradas estratégicas**

La propuesta de modificación al Código del Trabajo, en particular la inclusión de un nuevo artículo (183 E bis), que establece una excepción al régimen de subcontratación para las empresas consideradas estratégicas, es un tema de gran relevancia que amerita una discusión profunda y detallada

El proyecto de ley propuesto busca modificar el Código del Trabajo para establecer una excepción al régimen de subcontratación, específicamente para las empresas consideradas estratégicas para el país. Esto significa que, bajo la nueva legislación, dichas empresas estarían obligadas a contratar directamente a sus trabajadores y trabajadoras, en lugar de hacerlo a través de contratistas o subcontratistas. La intención detrás de esta medida es igualar los derechos y beneficios laborales de los empleados que realizan funciones similares, independientemente de si están contratados directamente por la empresa principal o por un tercero.

Este cambio legislativo surge como respuesta a las preocupaciones sobre la precarización del empleo y la reducción de la calidad de los puestos de trabajo resultantes de prácticas de subcontratación, especialmente en sectores críticos para la infraestructura nacional, la salud pública, la seguridad y el bienestar económico. Al promover la contratación directa en estas áreas

clave, el proyecto busca mejorar la estabilidad laboral, facilitar la sindicalización y garantizar que los trabajadores disfruten de condiciones de trabajo más justas y seguras.

La propuesta incluye la adición de un nuevo artículo (183 E bis) al Código del Trabajo, que especifica que las normas generales sobre subcontratación no aplicarán a las empresas identificadas en el artículo 362 del mismo código. Esto es, aquellas empresas que por su naturaleza no pueden declarar huelga ni cerrar temporalmente debido a su importancia estratégica. La medida pretende, por tanto, asegurar una mayor responsabilidad y directa en la gestión de los empleados que prestan servicios esenciales, mitigando los riesgos asociados con la subcontratación en sectores críticos.

La subcontratación, tal como se ha utilizado en las últimas décadas bajo el paradigma neoliberal, permite a las empresas concentrarse en sus competencias centrales, reduciendo costos a través de la externalización de funciones no esenciales. Este mecanismo se argumenta que conduce a una mayor eficiencia y flexibilidad, permitiendo a las empresas adaptarse rápidamente a las condiciones cambiantes del mercado. Sin embargo, esta práctica también ha llevado a la precarización del empleo, reduciendo la estabilidad laboral y erosionando los derechos y condiciones de trabajo de los empleados subcontratados.

Las empresas estratégicas, por definición, son aquellas cuya operación es crucial para la infraestructura nacional, la salud pública, la seguridad, y el bienestar económico de un país. Estas incluyen, pero no se limitan a, los sectores de energía, agua, transporte, y telecomunicaciones, entre otros. La importancia de estas empresas no puede subestimarse, ya que su fallo o interrupción podría tener consecuencias devastadoras para la sociedad en su conjunto.

La propuesta legislativa tiene el potencial de abordar algunas de las desventajas inherentes a la subcontratación en empresas estratégicas, mejorando la estabilidad y las condiciones de trabajo para los empleados en estos sectores críticos. Al requerir la contratación directa, se facilita la formación de sindicatos y la negociación colectiva, ofreciendo una mayor protección a los trabajadores y promoviendo un empleo más digno y estable, en línea con los principios del trabajo decente promovidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Además, al eliminar los intermediarios en la cadena de subcontratación, se podría mejorar la responsabilidad y la capacidad de respuesta ante interrupciones o incumplimientos en la prestación de servicios esenciales. Esto es particularmente crítico en contextos donde la rapidez y eficacia de la respuesta son vitales para prevenir o mitigar impactos negativos en la seguridad nacional y el bienestar de la población.

Ahora bien, otro aspecto menos considerado en el proyecto de ley es que guarda relación con una discusión más de fondo respecto a la calificación de una empresa estratégica o no, y su impacto en la sociedad y de qué manera dicha calificación puede terminar siendo meramente ilusoria -nos referimos a la calificación del listado de empresas donde sus trabajadores no podrán ejercer la huelga, art. 362 del Código del Trabajo-, porque en gran porcentaje dichas empresas tienen subcontratados sus servicios, y dichas unidades empresariales anexas no tienen la calidad de estratégica, por lo tanto, sus trabajadores mantienen el derecho de declararse indemne, lo que cabe preguntar ¿qué sentido tiene declarar a una “empresa estratégica” cuando gran parte del giro que se pretende preservar está completamente externalizado? En otros países estas preguntas pueden parecer más absurdo, como es en el caso de España, donde una empresa pública solo puede tener la calidad de estratégica, teniendo en cuenta que si algo es tan importante para la nación toda, cómo queda cautelado dicho interés en los intereses particulares de unos pocos privados.

