

INFORME LABORAL



LEGISLATIVO, JUDICIAL Y CLIPPING DE PRENSA

SEMANA DEL 20 AL 27 DE MAYO DE 2024

INDICE

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

DESTACADOS DE PRENSA

Ministro Marcel califica como “positivas” cifras del PIB en el primer trimestre: “Se confirma que la economía chilena ha tenido un buen comienzo”

El ministro de Hacienda destacó positivamente las cifras publicadas por el Banco Central, y enfatizó que “las expectativas de crecimiento para este año se ven plenamente ratificadas”.

<https://n9.cl/e83u3>

44 horas: La mayoría de empresas que ya redujeron jornada de trabajo no ven grandes cambios

¿Ha significado la reducción de 45 a 44 horas laborales una mejora tanto para las empresas como para sus trabajadores?

<https://n9.cl/7h64u>

El trabajo de la Universidad de Chile para proyectar la minería de los próximos 50 años

Autoridades de la Universidad de Chile, del Ministerio de Minería, de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID), de Codelco y de Corfo, además de representantes de todo el ecosistema minero, fueron parte de la celebración de los 15 años de existencia del Advanced Mining Technology Center (AMTC).

<https://n9.cl/nvhr0>

Las fórmulas que se han aplicado en el mundo para avanzar en equidad salarial, un tema que mira Chile

<https://n9.cl/oht0ga>

ACTIVIDAD LEGISLATIVA

TABLA DE LA SEMANA: Cámara de Diputados

Semana distrital

TABLA DE LA SEMANA: Senado

Semana distrital

JURISPRUDENCIA JUDICIAL: Tribunal de Justicia

Rol N°26005-2023: Descuento del aporte del empleador procede sólo si el contrato de trabajo terminó efectivamente por alguna de las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo

Tribunal: Corte Suprema

Resumen: Se acogió el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la demandante en contra de la sentencia dicta por la Corte de Santiago, que anuló la sentencia de base y rechazó la demanda en cuanto a la restitución del monto aportado por el empleador a la cuenta individual de cesantía del trabajador.

El recurrente plantea como materia de derecho a unificar si es procedente descontar de la indemnización por años de servicio el aporte efectuado por el empleador al seguro de cesantía cuando el despido, basado en las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, ha sido declarado improcedente.

El fallo impugnado había acogido el recurso de nulidad de la parte demandada, basado en el artículo 477 del Código del Trabajo, acusando infracción de los artículos 13 y 52 de la Ley N°19.728. Argumentaron que la sentencia de grado estableció un requisito no contemplado en la ley, exigiendo que la causal de despido no fuera declarada injustificada. Esto se basaba en los fines y la historia de la Ley N°19.728, y en que la calificación judicial del despido por necesidades de la empresa conlleva la obligación de pagar el incremento legal correspondiente, única sanción prevista por la normativa.

La Corte Suprema refirió que una condición sine qua non para el descuento es que el contrato haya terminado efectivamente por las causales del artículo 161 del Código del Trabajo. Esto se ve corroborado por el artículo 168, letra a), de manera que, si el despido es declarado injustificado, se priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la Ley N°19.728. En consecuencia, tanto la indemnización por años de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía dependen de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo.

En mérito de lo expuesto, la Corte acogió el recurso de unificación de jurisprudencia y rechazó el recurso de nulidad deducido por la parte demandada, manteniéndose la decisión de instancia.

Rol N°1294-2024: Medida prejudicial probatoria interrumpe el plazo para interponer demanda en sede laboral

Tribunal: Corte Suprema

Resumen: Se acogió el recurso de queja interpuesto en contra de los ministros integrantes de una Sala de la Corte de San Miguel, que dictaron, mediante falta o abuso, la resolución que confirmó aquella de base que declaró la caducidad de las acciones de tutela y despido injustificado deducidas por un trabajador.

El demandante afirmó que el 3 de mayo de 2023 solicitó una medida prejudicial probatoria de exhibición de documentos, considerada un "recurso judicial", anunciando así las acciones que presentaría posteriormente, lo que hizo el 18 de agosto de 2023.

No obstante, el tribunal de primera instancia acogió la excepción de caducidad opuesta por el demandado, considerando que las acciones se presentaron fuera de plazo, ya que el término para demandar se suspende sólo por 10 días desde la audiencia especial sobre la medida preparatoria; decisión confirmada en alzada.

El trabajador interpuso recurso de queja contra esta última resolución, acusando falta o abuso de los recurridos al confirmar la resolución de base, argumentando que le privaron del derecho a una tutela judicial efectiva. Indicó que el artículo 168 del Código del Trabajo debe interpretarse según los artículos 19 y 20 del Código Civil y el principio in dubio pro operario, dado que no establece como única actuación que interrumpe el plazo de caducidad la presentación de una demanda, sino que emplea la expresión “recurrir”, que es más amplia, incluyendo cualquier gestión judicial.

En consecuencia, se acogió el recurso de queja, razonando que la postura del recurrente es correcta, ya que mediante una medida prejudicial se pueden obtener antecedentes desconocidos en poder del ex empleador, para revisar la actividad de este al terminar el contrato. El actor, al interponer una medida prejudicial probatoria, interrumpió el plazo de sesenta días previsto en el artículo 168 del Código del Trabajo.

Rol N°104853-3023: Normativa de trabajo en régimen de subcontratación no excluye a la empresa principal de la aplicación de la sanción de nulidad del despido

Tribunal: Corte Suprema

Resumen: Se acogió el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto respecto de la sentencia dictada por la Corte de Santiago, que no hizo lugar al recurso de nulidad interpuesto por el demandante en contra de la sentencia de base que limitó temporalmente los efectos de la nulidad del despido por el tiempo en que estuvo vigente la prestación de servicios bajo régimen de subcontratación.

El recurrente plantea que la materia de derecho a unificar es determinar si la empresa principal en régimen de subcontratación está obligada al pago de la sanción de nulidad del despido en los mismos términos que la empresa contratista, o si su responsabilidad está limitada al tiempo durante el cual los trabajadores prestaron servicios en subcontratación.

La Corte Suprema sostiene que la sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo es aplicable a la empresa principal, sin que el límite previsto a favor de las empresas contratistas en el artículo 183-B del mismo código sea un obstáculo. Como el hecho que genera la sanción del artículo 162 ocurre durante la vigencia del régimen de subcontratación, se concluye que la causa que provoca su aplicación, es decir, el no pago de las cotizaciones previsionales, se originó en el ámbito que debe controlar la empresa principal, debido a la utilidad que obtiene del trabajo prestado por los dependientes de un tercero y por la necesidad de asegurar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales.

Añade que tal conclusión está acorde con los objetivos de la ley que regula el trabajo en régimen de subcontratación, que establece un sistema de protección para los trabajadores en dichas condiciones. La ley instituyó una responsabilidad solidaria y subsidiaria de la empresa principal respecto a las obligaciones laborales y previsionales que debe asumir el contratista en relación a su dependiente, para estimular y asegurar el cumplimiento efectivo y oportuno de dichas obligaciones. La aplicación de la ineficacia del despido prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo no excluye a la empresa principal y no fue materia de discusión o indicación durante la tramitación de la Ley N°20.123.

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema acogió el recurso de unificación de jurisprudencia, reafirmando la responsabilidad de la empresa principal en el pago de la sanción por nulidad del despido.

TEMA DE LA SEMANA:

La responsabilidad solidaria de la empresa principal incluye su concurrencia cuando se aplica la sanción la nulidad del despido

En el caso RIT O-7337-2020, RUC 2040307564-8, del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se resolvió en favor del demandante, don Ricardo Andrés Sepúlveda Carreño, por despido injustificado, nulidad de despido y cobro de prestaciones. Esta sentencia destaca la complejidad del régimen de subcontratación y la aplicación de la responsabilidad solidaria entre

empresas contratistas y principales, particularmente en relación con las sanciones de nulidad del despido contempladas en el artículo 162 del Código del Trabajo. El propósito de este ensayo es analizar el fallo en detalle, con énfasis en la interpretación y aplicación de la normativa laboral chilena sobre subcontratación y la responsabilidad solidaria en casos de nulidad de despido.

La sentencia emitida el 21 de febrero de 2022 por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago acogió la demanda de despido injustificado, nulidad de despido y cobro de prestaciones presentada por Ricardo Andrés Sepúlveda Carreño contra la empresa Constructora Echavarrí Hermanos Limitada, en liquidación concursal, y la Inmobiliaria Coloso Los Leones Limitada como demandada solidaria. El fallo condenó a ambas empresas al pago de las remuneraciones y prestaciones adeudadas, aplicando la sanción de nulidad del despido conforme al artículo 162 del Código del Trabajo.

El fallo fue impugnado por la parte demandante mediante recurso de nulidad, el cual fue rechazado por la Corte de Apelaciones de Santiago el 12 de mayo de 2023. Posteriormente, se interpuso un recurso de unificación de jurisprudencia ante la Corte Suprema, solicitando la corrección del fallo de la Corte de Apelaciones en cuanto a la aplicación de la sanción de nulidad del despido a la empresa principal en régimen de subcontratación.

La materia de derecho en cuestión se centra en la interpretación del artículo 183-B del Código del Trabajo, en relación con la sanción contemplada en el artículo 162, incisos quinto y séptimo, del mismo código. La principal discrepancia es si la empresa principal en un régimen de subcontratación está obligada al pago de la sanción de nulidad del despido en los mismos términos que la empresa contratista o si su responsabilidad está limitada al tiempo durante el cual los trabajadores prestaron servicios bajo dicho régimen.

El artículo 183-B del Código del Trabajo establece que la empresa principal tiene responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones laborales y previsionales de la empresa contratista para con sus trabajadores, durante el período en que estos últimos prestaron servicios bajo régimen de subcontratación. Este artículo busca asegurar que los trabajadores subcontratados tengan las mismas garantías que aquellos directamente contratados por la empresa principal.

El artículo 162 del Código del Trabajo, en sus incisos quinto y séptimo, dispone que el empleador que no haya enterado las cotizaciones previsionales de un trabajador no podrá poner término a la relación laboral y, si lo hace, el despido será nulo, obligándolo a pagar las remuneraciones y demás prestaciones hasta que las cotizaciones sean enteradas. Esta sanción busca garantizar el cumplimiento de las obligaciones previsionales, protegiendo al trabajador de despidos injustificados mientras exista una deuda previsional.

Cabe hacer presente que, los trabajadores subcontratados a menudo enfrentan condiciones laborales menos favorables en comparación con los empleados directos de la empresa principal. Esta disparidad incluye menor estabilidad laboral, beneficios reducidos y menor acceso a oportunidades de desarrollo profesional. La subcontratación puede llevar a una segmentación del mercado laboral, creando una clase de trabajadores más vulnerables.

El marco legal, especialmente a través de los artículos 183-B y 162 del Código del Trabajo, busca mitigar estas desigualdades asegurando que los trabajadores subcontratados reciban las mismas protecciones que los empleados directos. La responsabilidad solidaria de la empresa principal es crucial en este contexto, ya que obliga a la empresa principal a responder por las obligaciones laborales y previsionales incumplidas por el contratista, garantizando así la protección de los derechos de los trabajadores.

La jurisprudencia de la Corte Suprema ha establecido en diversos fallos, como los roles N° 15.156-2018, N° 31.633-2018, N° 8.513-2018, entre otros, que la sanción del artículo 162 es aplicable a la empresa principal en régimen de subcontratación. Esta interpretación se basa en que la responsabilidad solidaria de la empresa principal abarca no solo las obligaciones laborales y previsionales, sino también las sanciones derivadas del incumplimiento de estas obligaciones, como la nulidad del despido.

En la sentencia bajo análisis, se concluyó que la empresa principal, Inmobiliaria Coloso Los Leones Limitada, debía responder solidariamente por las prestaciones adeudadas durante el

período en que los servicios fueron prestados bajo régimen de subcontratación. Sin embargo, la Corte de Apelaciones limitó temporalmente esta responsabilidad, criterio que fue posteriormente corregido por la Corte Suprema al acoger el recurso de unificación de jurisprudencia.

La interpretación que sostiene la aplicación de la sanción del artículo 162 a la empresa principal refuerza la protección integral del trabajador subcontratado. Al responsabilizar solidariamente a la empresa principal, se garantiza que los derechos laborales y previsionales del trabajador sean respetados, independientemente de las relaciones contractuales entre las empresas. Asignar responsabilidad solidaria a la empresa principal también actúa como un incentivo para que esta supervise y asegure el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales por parte de la empresa contratista. Esto es crucial para mantener un entorno laboral justo y equitativo, especialmente en regímenes de subcontratación donde el riesgo de incumplimientos puede ser mayor.

