

MANUAL DE LA COBRANZA EJECUTIVA
LABORAL Y PREVISIONAL

Los juzgados de cobranza laboral y previsional
y el procedimiento ejecutivo

2017

Todos los derechos de esta publicación están reservados y rige la prohibición de ser reproducida, en todo o en parte, ni registrada o transmitida por sistema alguno de recuperación de información, en ninguna forma o medio, sea mecánico, fotoquímico, electrónico, magnético, electroóptico, por fotocopia o cualquier otro, sin permiso previo por escrito de los autores.

© ACADEMIA JUDICIAL. CHILE

Registro de Propiedad Intelectual
Inscripción N° 287.686
Santiago de Chile

Diseño de portada y diagramación
EJS - Michel Herrera Cea

Se terminó de imprimir esta segunda edición
de 2.000 ejemplares en el mes de marzo de 2018
271 páginas

Impreso en *Talleres Propios*

IMPRESO EN SANTIAGO DE CHILE / PRINTED IN SANTIAGO OF CHILE

ACADEMIA JUDICIAL
CHILE

MANUAL DE
LA COBRANZA
EJECUTIVA LABORAL
Y PREVISIONAL

Los juzgados de cobranza laboral y
previsional y el procedimiento ejecutivo

2017

SEGUNDA EDICIÓN



ACADEMIA JUDICIAL
CHILE

PRESENTACIÓN

Con motivo de la publicación de las leyes que dieron lugar a la reforma procesal laboral y previsional, hace más de diez años, la Academia Judicial elaboró un Manual sobre la cobranza ejecutiva laboral y previsional que contenía elementos de consulta relativos a las materias propias de los juzgados de cobranza laboral y previsional.

Pasado el tiempo, las reformas introducidas al procedimiento de cobranza hacen necesaria la revisión y actualización del anterior manual, tarea que le hemos encomendado a los profesores Pablo Arellano Ortiz y Juan Pablo Severin Concha, quienes asumieron con acuciosidad y entusiasmo el desafío de revisar y actualizar el texto de la primera edición que estuvo, en ese entonces, a cargo del profesor Francisco Tapia Guerrero, con la colaboración de los profesores María Eugenia Montt, Rodolfo Caballero Muñoz y de los magistrados Marcia Undurraga Jensen y Álvaro Flores Monardes.

A la hora de poner a su disposición este texto, que esperamos contribuya al ejercicio de su profesión en la diaria tarea de impartir justicia, nos parece oportuno agradecer a los profesores Arellano y Severin por el resultado obtenido.

MATÍAS VIAL
Coordinador Académico

Santiago, diciembre de 2017.

PRÓLOGO DE LA SEGUNDA EDICIÓN

Encontrándonos a más de trece años de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.022, que dio origen al proceso de transformación de la justicia del trabajo, y a casi diez años desde la entrada en vigencia de la Ley N° 20.087 y sus posteriores modificaciones, resulta necesario actualizar este texto. Así entonces, dentro de este contexto, la Academia Judicial nos ha encargado realizar una revisión de este *Manual de la Cobranza Ejecutiva Laboral y Previsional*.

Durante este período se han realizado observaciones a la normativa sobre la materia y algunas de estas ideas han sido recogidas en leyes que han modificado determinados aspectos de la misma. Particularmente, debemos destacar que se han realizado importantes modificaciones en materia de pensiones, de salud y del seguro de cesantía. Estas enmiendas han hecho que el *Manual de la Cobranza Ejecutiva Laboral y Previsional* publicado en el año 2006 no se encuentre al día en la normativa vigente, haciéndose necesaria la realización de una revisión y actualización de su texto, de manera de contar con una herramienta renovada en esta materia.

En este trabajo se ha mantenido esencialmente la estructura y contenidos de la primera edición del *Manual de la Cobranza Ejecutiva Laboral y Previsional*, a cargo de connotados colegas. Se han incorporado algunos cambios acotados y se han revisado aquellos aspectos que han sido objeto de modificaciones legales. El Manual mantiene entonces la estructura de dos capítulos. En el primero de ellos se estudia el contenido del derecho sustantivo relativo a la cobranza, tratando brevemente aspectos de Derecho del Trabajo, para luego incluir referencias a los aspectos fundamentales de Seguridad Social, en particular, de la regu-

lación de pensiones, de salud, de accidentes del trabajo, de las cajas de compensación de asignación familiar y del seguro de cesantía. En el segundo, se trata acerca de la cobranza laboral y previsional, tanto en sus aspectos orgánicos como procedimentales.

Cabe destacar que el apartado de anexos ha sido reformulado, conteniendo esta edición cuatro secciones. La primera corresponde a un cuadro esquemático del procedimiento de cobranza laboral y previsional. La segunda incluye el texto actualizado de la Ley N° 17.322, sobre cobro ejecutivo de cotizaciones, aportes y multas previsionales. La tercera contiene una selección de la jurisprudencia judicial reciente más relevante, a juicio de quienes hemos preparado la actualización de este manual. La última sección comprende un listado con una selección de artículos de doctrina que hemos considerado importante actualizándose y completándose el listado existente en la edición anterior de este Manual.

Por último, quisiéramos agradecer la confianza depositada en nosotros por la Academia Judicial para la revisión y actualización de este manual, en especial para su Director Dr. Eduardo Aldunate Lizana, y a don Matías Vial y doña Fernanda Martínez Achiardi. Debemos aquí destacar el constante apoyo de la Academia Judicial en la actualización en materias de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en sus diversos programas.

Esperamos sinceramente que esta nueva edición del Manual de la Cobranza Ejecutiva Laboral y Previsional sea una herramienta útil de trabajo para la magistratura.

Dr. PABLO ARELLANO ORTIZ
Dr. JUAN PABLO SEVERIN CONCHA

Santiago, diciembre de 2017.

PRÓLOGO DE LA PRIMERA EDICIÓN

La reforma procesal laboral y previsional, como toda modificación legal de importancia, impone grandes desafíos a los operadores jurídicos, especialmente a quienes tienen a su cargo la administración de justicia. Los cambios habidos en la legislación orgánica procesal del trabajo y del procedimiento, dada su trascendencia social considerando los valores y bienes jurídicos protegidos por la legislación social, requieren del funcionamiento de la judicatura en concordancia con el contenido y sentido de las normas que se introducen. Es la finalidad de este manual proporcionar los elementos que en clave normativa colaboren en la tarea de administrar justicia.

No ha sido su objeto analizar en el detalle los diversos problemas jurídicos que toda legislación contiene –particularmente cuando se han introducido nuevas instituciones–, sino más bien ilustrar el contenido de las mismas, sin perjuicio de tener presente diversos problemas que se plantean, pero que se decantarán a través de la práctica jurisdiccional.

Para la elaboración de este Manual se han tenido en especial consideración los debates habidos en el Foro de la Reforma Procesal Laboral y Previsional y, ciertamente, la tramitación parlamentaria de las Leyes N^{os} 20.022, 20.023 y 20.087, para lo cual se ha contado con la participación de la profesora y abogado integrante de la Ilustre Corte de Apelaciones de San Miguel, señora María Eugenia Montt; de la juez del Tercer Juzgado del Trabajo de Santiago, señora Marcia Undurraga Jensen; del juez del Octavo Juzgado del Trabajo de Santiago, señor Álvaro Flores Monardes, y del abogado y profesor de Derecho del Trabajo, señor Rodolfo Caballero Muñoz.

A través del análisis de las nuevas normas y particularmente de la práctica jurisdiccional, con el aporte desde la magistratura y de la academia como del quehacer diario del litigante, se ha elaborado este trabajo, que tiene por objetivo presentar una visión práctica a la mano del consultor y que pretende servir como una herramienta de trabajo para quienes intervienen desde los órganos jurisdiccionales. Especial preocupación se ha tenido en el lenguaje, procurando que el texto esté al alcance de especialistas y de no especialistas. Sin perjuicio de lo anterior, la responsabilidad de la última versión y, en consecuencia, su contenido, son de exclusiva responsabilidad mía, sin perjuicio de testimoniar mi gratitud y reconocimiento a los colegas antes nombrados por las numerosas horas de análisis y debate sobre el contenido y orientaciones de la nueva legislación.

El Manual presenta la siguiente estructura:

- a) Dos capítulos de análisis, en que en el primero de ellos se estudia el contenido del derecho sustantivo aplicable y, en el segundo, lo relativo al derecho orgánico y procesal aplicable a la judicatura especializada de cobranza laboral y previsional;
- b) Diversos anexos que contienen las leyes pertinentes a la cobranza laboral y previsional, esto es, las N^{os} 20.022 y 20.023, un texto comparado de las antiguas normas de la Ley N^o 17.322 sobre cobro ejecutivo de cotizaciones, aportes y multas previsionales y de su texto aplicable conforme a las modificaciones introducidas por la reforma; un esquema de juicio ejecutivo previsional; un anexo que contiene los fallos relevantes que resultan aplicables a las materias contenidas en los capítulos antes señalados, todos emanados de la Excelentísima Corte Suprema en sede de casación y dictados en este año 2005, un anexo de bibliografía nacional relevante de los últimos diez años y, finalmente; un anexo de preguntas y respuestas con las cuestiones principales que se plantean desde el análisis de las nuevas normas y en que, ciertamente, su respuesta se alcanzará en definitiva a través del propio quehacer jurisdiccional.

UNA BREVE EXPLICACIÓN ACERCA DE LOS DOS CAPÍTULOS TEMÁTICOS

En el primero de ellos se analiza la relación de trabajo como fundamento del quehacer jurisdiccional de los nuevos tribunales de ejecución en cuanto

éstos inciden básicamente en las obligaciones laborales y previsionales, cualquiera sea el título que autorice y respalde el ejercicio de las acciones que dan origen al juicio ejecutivo que conocen aquéllos y, muy especialmente, la dependencia o subordinación como elemento de calificación de la relación de trabajo. No es tan solo en el juicio declarativo en el que se discute o controvierte la relación de trabajo subordinada o dependiente, sino también en el juicio ejecutivo a través de algunas de las excepciones establecidas en la ley. Asimismo, se analizan en este capítulo los cambios que se presentan con motivo de las modificaciones en las relaciones de trabajo, en especial los que dicen relación con la descentralización productiva como con la tercerización y que si bien no inciden conforme lo ha establecido reiteradamente la jurisprudencia de nuestros tribunales en el contenido de tutela de la legislación del trabajo, ciertamente son cuestiones de las que el operador jurídico debe estar atento, especialmente cuando el cambio esencial de la reforma procesal laboral y previsional tiene su dirección inequívoca hacia la tutela efectiva de los derechos laborales y previsionales. También se analizan los institutos del derecho de seguridad social chileno, en lo que dice relación con la afiliación, administración y financiamiento, prestaciones (en términos muy generales) y fiscalización del régimen jubilatorio, de salud previsional, de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de prestaciones de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar y de Seguro de Desempleo, todo ello en la perspectiva de las materias de que conocerán los tribunales de ejecución.

Así, el objetivo ha sido presentar un compendio de la legislación sustantiva a través de su exposición ordenada temáticamente y en el que en los párrafos pertinentes se indica la norma legal aplicable, con el objeto de procurar su análisis de manera expedita, aunque a diferencia del capítulo referido a lo procesal, no se reproducen las respectivas normas.

En el segundo capítulo se presentan las modificaciones orgánicas de la Ley N° 20.022 y de procedimiento contenidas en la Ley N° 20.023, esta última en relación a las normas aplicables del Código de Procedimiento Civil. En esta materia se han abordado con algún grado de detalle, las distintas etapas del procedimiento ejecutivo, planteándose algunos temas que resultan de interés especial para el tribunal, en particular en lo que se refiere a los apremios y a la realización de los bienes, temas éstos que deben tratarse desde la perspectiva del rol que la reforma le asigna al juez.

En este Manual se ha tenido en consideración diversa bibliografía emanada de la doctrina nacional como extranjera en lo que resulta apli-

cable, con el objeto de procurar comprender con la mayor perspectiva el sentido de las normas de derecho sustantivo y procedimental que se analiza.

Ha sido un objetivo del Manual la presentación de la jurisprudencia y bibliografía relevante en la materia. En cuanto a la primera, se ha incorporado jurisprudencia relativa al año 2005, sin perjuicio de que en algunas de las materias existe doctrina encontrada, la que se expresa en los votos de minoría de la Excelentísima Corte Suprema. En cuanto a la bibliografía, la selección de las materias ordenadas por el contenido mismo de los capítulos tiene como objetivo procurar al consultor mayores antecedentes en los temas que resultan propias del quehacer jurisdiccional.

No ha sido un objetivo de este Manual presentar las soluciones a los problemas que se plantean con la aplicación de las nuevas normas, pues ellas se alcanzarán desde el ejercicio y práctica de la función jurisdiccional. No obstante, existiendo una serie de interrogantes que también se producen con el cambio legislativo en el juicio del trabajo, se proponen en líneas de tendencias algunas respuestas que tienen por objeto reunir elementos de juicio para la aplicación de esas normas.

Deseo dejar constancia de mis agradecimientos a Development Associates Agencia en Chile por el importante apoyo prestado para la realización de este Manual, principalmente a don Leonel Valdivia y a doña Verónica Oxman Vega, y muy en especial a la Academia Judicial, por la confianza y colaboración para su elaboración, gratitud que se expresa en la persona de su directora doña Karin Exxs Krugmann y del colega don Matías Vial.

Esperamos muy sinceramente que este Manual sea un instrumento eficaz para quienes se desempeñan y para quienes colaboran en las funciones propias del ejercicio de la jurisdicción.

FRANCISCO J. TAPIA GUERRERO
Abogado

Santiago, enero de 2006.

ABREVIATURAS

AFP	:	Administradora de Fondos de Pensiones
CC	:	Código Civil
CPR	:	Constitución Política de la República de Chile
CP	:	Código Penal
CPC	:	Código de Procedimiento Civil
CPP	:	Código Procesal Penal
COT	:	Código Orgánico de Tribunales
CT	:	Código del Trabajo
DFL	:	Decreto con Fuerza de Ley
DL	:	Decreto Ley
DT	:	Dirección del Trabajo
EST	:	Empresas de servicios transitorios
FONASA	:	Fondo Nacional de Salud
INP	:	Instituto de Normalización Previsional
IPS	:	Instituto de Previsión Social
ISAPRES	:	Instituciones de Salud Previsional
ISL	:	Instituto de Seguridad Laboral
JCLP	:	Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional
JLT	:	Juzgados de Letras del Trabajo
MTPS	:	Ministerio del Trabajo y Previsión Social
SAFC	:	Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía
SP	:	Superintendencia de Pensiones
SIS	:	Superintendencia de Salud
SUSESO	:	Superintendencia de Seguridad Social

CAPÍTULO I

LA REGULACIÓN DEL TRABAJO
SUBORDINADO O DEPENDIENTE
Y LOS DERECHOS DE SEGURIDAD SOCIAL

SUMARIO

SECCIÓN PRIMERA

LA REGULACIÓN DEL TRABAJO SUBORDINADO
O DEPENDIENTE

El trabajo subordinado o dependiente como hecho social de relevancia jurídica.

SECCIÓN SEGUNDA

LA DEPENDENCIA O SUBORDINACIÓN COMO CATEGORÍA
DE DELIMITACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

El vínculo de subordinación y dependencia / Los indicios de la subordinación o dependencia / El nuevo (antiguo) debate sobre la subordinación o dependencia.

SECCIÓN TERCERA

LA TUTELA JURÍDICA DEL TRABAJO SUBORDINADO
O DEPENDIENTE

La tutela del trabajo subordinado o dependiente / La pluralidad de tutelas / Los derechos laborales y de seguridad social y el procedimiento en juicio de cobranza laboral y previsional.

SECCIÓN CUARTA

LOS DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL
Y LOS SUJETOS DEL CONTRATO

Trabajo subordinado o dependiente y el empleador / La modificación en la organización del empleador / Las modificaciones en el modo productivo: las relaciones triangulares del trabajo / Los sujetos de las relaciones triangulares / La responsabilidad de la empresa principal y de la usuaria / Responsabilidad en materia de salud y seguridad en el trabajo en caso de subcontratación y suministro / Normas generales y especiales en materia previsional tratándose del régimen de subcontratación / Los ilícitos laborales y de seguridad social y su sanción / El subterfugio / La vulneración de los derechos laborales y de seguridad social y el resarcimiento del daño moral / Los derechos fundamentales en el trabajo.

SECCIÓN QUINTA

LOS DERECHOS DE SEGURIDAD SOCIAL

El derecho de seguridad social / Seguridad social y riesgo social / Los principios de la seguridad social / La protección social / Las bases constitucionales de la seguridad social / La tutela administrativa de los derechos de la seguridad social / El derecho de la seguridad social.

SECCIÓN SEXTA

EL RÉGIMEN DE PENSIONES

Los regímenes de pensiones / El régimen de pensiones contributivo de las AFP / Administración del nuevo régimen de pensiones / Características del régimen contributivo de pensiones / La afiliación al régimen / Las cotizaciones del régimen de pensiones / Cotizaciones obligatorias de los trabajadores / Cotizaciones obligatorias por trabajo pesado / Las cotizaciones voluntarias del trabajador / Los multifondos / Los aportes previsionales y los derechos del afiliado / Las modalidades de pensión / El Sistema de Pensiones Solidarias.

SECCIÓN SÉPTIMA

LOS REGÍMENES DE SALUD PREVISIONAL

La medicina preventiva y curativa / El sistema de salud estatal. Administración y financiamiento / El sistema de salud estatal. Prestaciones / El sistema de salud estatal. Fiscalización / El sistema de salud previsional privado / El sistema de salud previsional privado. Administración y financiamiento / El sistema de salud previsional privado. Prestaciones / El sistema de salud previsional privado. Fiscalización / Las cotizaciones y el deber de enterar en ambos sistemas.

SECCIÓN OCTAVA

EL SEGURO OBLIGATORIO DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

El seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Contingencias cubiertas / El seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Administración y financiamiento / El seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Prestaciones / El seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Fiscalización.

SECCIÓN NOVENA

EL RÉGIMEN DE PRESTACIONES DE LAS CAJAS DE ASIGNACIÓN FAMILIAR

Las cajas de compensación de asignación familiar / Las cajas de compensación de asignación familiar. Afiliación / Las cajas de compensación

de asignación familiar. Administración y financiamiento / Las cajas de compensación de asignación familiar. Prestaciones / Las cajas de compensación de asignación familiar. Fiscalización.

SECCIÓN DÉCIMA

EL SEGURO OBLIGATORIO DE CESANTÍA

El seguro obligatorio de cesantía / El seguro obligatorio de cesantía. Afiliación / El seguro obligatorio de cesantía. Financiamiento y administración / El seguro obligatorio de cesantía. Prestaciones / El seguro obligatorio de cesantía. Fiscalización.

SECCIÓN PRIMERA

LA REGULACIÓN DEL TRABAJO SUBORDINADO O DEPENDIENTE

EL TRABAJO SUBORDINADO O DEPENDIENTE COMO HECHO SOCIAL DE RELEVANCIA JURÍDICA

El trabajo subordinado o dependiente constituye desde el punto de vista jurídico, la categoría necesaria cuya calificación resulta determinante para el ejercicio de los derechos laborales y previsionales reconocidos en el CT. Si se está en presencia de los elementos esenciales que dicho cuerpo legal establece como los propios de un contrato de trabajo, salvo excepciones de cierta doctrina contenida en fallos en sede de casación, procede la plena aplicación de los derechos reconocidos a los trabajadores subordinados o dependientes.

Desde el cambio en el modo de producción en el siglo XVIII, las sociedades han regulado el trabajo subordinado o dependiente bajo el contenido de tutela que se expresa en la limitación a la autonomía de la voluntad y en el reconocimiento de un marco de derechos que emanan de la naturaleza misma de la relación laboral. Ha sido la respuesta a un requerimiento derivado de valores jurídicos que las instituciones del derecho común no presentaban, que se expresa además, en determinados principios que orientan la aplicación de las normas de regulación de la relación entre el empleador y el trabajador.

Es así que aparece con una configuración disciplinaria propia, el Derecho del Trabajo, caracterizado por sus normas de orden público que intervienen el contenido mismo de las condiciones de empleo, disponiendo de aquellos mínimos y máximos que no quedan a la libre regulación de las partes.

De otra parte, el hecho social del trabajo así regulado, ha sido también reconocido en la CPR y en las normas del orden público internacional. En el primer caso, a través de las garantías constitucionales económicas y sociales desde 1924 y a través de los derechos fundamentales que reconocen al trabajador y en el lugar de trabajo, diversos derechos que expresan preeminencia sobre los derechos que derivan del poder de dirección del empleador. En el segundo caso, por aplicación de los tratados internacionales de acuerdo a lo establecido en el inciso segundo del artículo quinto de la CPR.

Singulariza también a esta disciplina, el reconocimiento a la autonomía colectiva, en tanto expresión de un poder normativo que coexiste

y prima sobre las normas de origen estatal (en la medida en que no vulneren aquellas otras máximas y mínimas de orden público), por el que trabajadores organizados y empleadores pactan las condiciones comunes de empleo.

Es así como es posible distinguir en la disciplina reguladora del trabajo subordinado o dependiente, la fuente de la que emanan los derechos, de una parte de carácter heterónoma y de otra autonómica, y las dimensiones típicas sobre que esos se aplican, individual y colectiva. Así, los modelos de regulación de las condiciones de empleo se caracterizarán por la preeminencia de la ley o de la autonomía privada en cuanto a las fuentes, aplicada desde lo individual o de lo colectivo, según sea el caso. En la experiencia chilena, se puede señalar que dada la baja cobertura de los instrumentos colectivos, prima la fuente heterónoma y el pacto individual, como forma de regulación de las relaciones laborales.

* * *

SECCIÓN SEGUNDA

LA DEPENDENCIA O SUBORDINACIÓN
COMO CATEGORÍA DE DELIMITACIÓN
DE LA RELACIÓN LABORAL

EL VÍNCULO DE SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA
Artículos 5º, 7º, 8º CT - 5º y 19 CPR

El concepto de subordinación y dependencia nos lleva a la esencia de la disciplina reguladora del trabajo objeto de regulación del CT, desde que fuera propuesto a comienzos del siglo XX, como categoría de delimitación de aquellas relaciones jurídicas que quedaban dentro de la esfera de aplicación del nuevo derecho y, por lo tanto, excluyente de las normas de derecho común. Las referencias a la subordinación en tanto centro de imputación del Derecho del Trabajo, es de la esencia de esta disciplina jurídica. Es así como está recogido en grado de esencial, al definirse el contrato de trabajo en el artículo 7º del CT, lo que lleva en el siguiente artículo a presumir legalmente, que toda relación que reúna los elementos de aquél, se entiende como constitutiva de un contrato de trabajo.

Puede entenderse la subordinación o dependencia a partir de las formas de relación que se producen entre el empleador y el trabajador, en cuanto el primero detenta el poder de dirección que le otorga titularidad en el mando y que le dota de las facultades necesarias para ordenar las formas en las que se cumplirá el trabajo contratado, en el marco de su organización. Ello coloca al trabajador en una posición de sujeción a ese poder de dirección. Por eso es que se puede señalar que el binomio poder de dirección/subordinación o dependencia en el contrato de trabajo, se caracteriza por el poder de mando para dirigir la actividad del trabajador y por el deber de obediencia de éste a las órdenes relativas a la forma de prestar el servicio o de ejecutar el trabajo contratado.

Sin embargo, el poder de dirección no es ilimitado. Desde luego, tal como lo dispone el artículo 5º del CT, debe respetar los derechos fundamentales de que es titular el trabajador, así como debe asimismo entenderse limitado su ejercicio de acuerdo a la propia ley o aun del contrato de trabajo. No resulta entonces posible que en el ejercicio del mando, se vulneren derechos fundamentales o aquellos establecidos en

la ley o en el contrato. De otra parte, constituyen también limitación al ejercicio del poder de dirección, los instrumentos emanados de la autonomía colectiva.

LOS INDICIOS DE LA SUBORDINACIÓN O DEPENDENCIA

Dada la diversidad de formas de prestación de los servicios, es que con el objeto de determinar si se ha estado o no en presencia de una relación dominada por la subordinación o dependencia, es que se ha utilizado la técnica de los indicios, si bien, ésta aplicada en el ámbito del contrato de trabajo tipo.

Es así como bajo la consideración de la prestación de servicios por cuenta ajena, por la que el empleador dirige, organiza, coordina y controla al trabajador, se ha entendido que existe una relación de trabajo subordinada o dependiente, cuando diversos elementos fácticos concurren en la forma de prestar los servicios, los que denotan sujeción del trabajador al empleador, tales como el cumplimiento de parte del trabajador de un determinado horario, la obligación de asistencia, el ejercicio de parte del empleador de su poder directivo a través de las instrucciones y controles de la actividad del trabajador, la continuidad y exclusividad de los servicios, el pago de una retribución en forma permanente y uniforme, etc.

De este modo, se le ha contrapuesto al trabajo autónomo o independiente, en el que no se presentan tales elementos fácticos, pues el trabajador que presta servicios por cuenta propia tiene dominio y control sobre su trabajo y sobre su producto, y no se presenta una de las partes ejerciendo el poder de dirección como en el caso del trabajo subordinado o dependiente.

Es innegable que con la introducción de las nuevas tecnologías, se han promovido nuevas formas de producción que se caracterizan por su atipicidad, lo que no necesariamente desvirtúa la esencia del trabajo subordinado o dependiente sino que, más bien, altera las modalidades tradicionales en las que ése se ha expresado. De esta manera, algunas de las manifestaciones clásicas de la subordinación o dependencia se atenúan, como es el caso de las de carácter técnico a la vez que otras características de la relación típica de trabajo subordinado o dependiente desaparecen, como ha ocurrido con la fiscalización inmediata y presencial de las labores que desarrolla el trabajador o la continuidad o

exclusividad de los servicios. El trabajo a distancia o aquel de carácter eventual o esporádico, o el que se presta a varios empleadores separadamente, no afectan a la existencia de la subordinación o dependencia como elemento determinante de una relación laboral, en las relaciones entre determinados sujetos. A lo anterior cabe agregar la discusión actual en relación a la cuarta revolución industrial, en donde la aparición de formas contractuales basadas en que el servicio se presta a través de plataformas virtuales ha nuevamente cuestionado los alcances de la subordinación.

El hecho distintivo de la subordinación o dependencia en el trabajo típico como en el atípico, seguirá siendo la presencia de uno de los sujetos dotados de facultades de dirección y la sujeción del otro a éstas, en el marco de los deberes y derechos establecidos en la ley o emanados de la autonomía individual o colectiva. Así, cierta parte de la doctrina estima que con la introducción de las nuevas tecnologías, la subordinación o dependencia ha modificado su forma de aplicación y lejos de disminuir, ha aumentado su presencia como elemento determinante de la existencia de un contrato de trabajo, aunque no se exprese con los criterios de inmediatez y de control físico con que se le ha reconocido en el contrato de trabajo típico.

De este modo, la delimitación del trabajo subordinado o dependiente en los casos en que se controvierte su existencia, depende de los elementos fácticos que concurran, pudiendo expresarse la subordinación o dependencia a través de ciertas manifestaciones que acompañan al poder de dirección que una de las partes haya ejercido sobre la otra. Ello no solo en el juicio declarativo del trabajo sino que, además, en aquellos casos en que demandadas que sean determinadas prestaciones de seguridad social, la ejecutada oponga la excepción de inexistencia de la prestación de los servicios a través de la cual controvierte la existencia de un vínculo de carácter laboral y, en consecuencia, la presencia de la subordinación o dependencia en una determinada relación jurídica.

EL NUEVO (ANTIGUO) DEBATE SOBRE LA SUBORDINACIÓN O DEPENDENCIA

La subordinación o dependencia es y ha sido objeto de debate en la doctrina. Se ha estimado por parte de ella que ha resultado insuficiente para caracterizar a la relación de trabajo objeto de especial regulación

jurídica y se propone en cambio, la preeminencia de la ajenidad como categoría delimitadora, toda vez que lo que caracteriza a dicho trabajo es la separación de los riesgos y el dominio de su producto. Otros estiman en cambio, que lo central es la inserción del trabajo en una organización dada que es la empresa. También las propuestas alcanzan a la distinción entre la subordinación jurídica y la dependencia económica, entendiendo que este último criterio expresa en mejor forma la finalidad de tutela del más económicamente débil. Se agrega a ello que ciertas experiencias legislativas reconocen formas de protección a ciertos grupos de trabajadores que prestan sus servicios en forma continua y coordinada con la empresa, los llamados trabajadores parasubordinados o en otro caso, de los trabajadores asimilables, todos bajo la característica común de la dependencia económica a que están sujetos, independientemente de los grados de autonomía con los que enfrenten sus tareas.

Un debate distinto es el que enfrenta a la subordinación o dependencia como medio de cuestionamiento del derecho tutelar, principalmente a través de fundamentos de tipo económicos que postulan una liberalización del sistema de regulaciones y empujan hacia la preeminencia de la autonomía privada. Es lo que en la práctica acertadamente se ha caracterizado por el discreto regreso del arrendamiento de servicios, que promueve la desregulación del trabajo subordinado o dependiente y su sujeción a formas contractuales comerciales o civiles, la utilización de instrumentos como las sociedades unipersonales y la reconfiguración empresarial. Se trata éste de un debate sobre el contenido de tutela de la disciplina del derecho del trabajo que suele mezclarse con aspectos de carácter económico, ideológico e incluso de política social, ordenados unos bajo un cuestionamiento de los efectos sociales de la protección o aun de las limitaciones que se imponen a la libre iniciativa económica.

Es ése un fenómeno propio de normas de alta incidencia social y económica y que se expresa en las corrientes y contracorrientes del derecho del trabajo, unas que van acompañadas de una propuesta de identidad con la normativa de carácter tutelar, otras, que se fundan en la formulación de una disminución del contenido protector del derecho o de sus institutos a través de la flexibilización normativa orientada a la apertura de la autonomía de la voluntad en el negocio jurídico, sea por el traslado de las normas reguladoras al ámbito del derecho común o reduciendo el contenido de tutela de la norma. En la experiencia chilena ello se expresó en las modificaciones legales a la normativa laboral a partir de la segunda mitad de la década de los setenta. A partir de los

años noventa es posible observar que la tendencia ha sido la de reafirmar el contenido de tutela de las normas del trabajo y la ampliación del catálogo de los derechos sustantivos del trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, es posible también reconocer una variante de la flexibilidad normativa en la flexibilidad de adaptación, que en su esencia, si bien constituye una modificación del contenido tutelar de la norma heterónoma propiamente tal, en la mayoría de los casos expresa un traslado del contenido de tutela a la autonomía colectiva, a través de los pactos flexibles. A diferencia de la flexibilización de desregulación, ésta se fundamenta en la adaptabilidad a través de la autonomía colectiva, como expresión de equilibrio respecto de la subordinación o dependencia.

* * *

SECCIÓN TERCERA

LA TUTELA JURÍDICA DEL TRABAJO SUBORDINADO
O DEPENDIENTE

LA TUTELA DEL TRABAJO SUBORDINADO O DEPENDIENTE

Artículo 5° CT

Desde sus orígenes, la legislación del trabajo y de seguridad social se ha destacado por el signo de tutela del trabajador y de sus derechos, conforme a los antecedentes que la realidad social ha proporcionado al legislador y que se ha expresado en una política de derecho marcada por su propia identidad disciplinaria, con instituciones jurídicas propias de una normativa ordenada bajo determinados principios. Es así como la norma legal se aplica bajo el supuesto de que existe entre las partes de la relación de trabajo una desigualdad de hecho que hace necesaria en contrapartida de la protección por el derecho de aquella que se encuentra en la condición inferior, tanto para contratar y, en consecuencia, para la determinación de las reglas a las que se someterán las partes, como en la ejecución misma del contrato. La subordinación jurídica propia del contrato de trabajo exige entonces de regulación de orden público, en vista a los bienes jurídicos tutelados que corresponden a los valores jurídicos impuestos desde la sociedad. De este modo, reconocido el hecho de tratarse entonces de una relación de trabajo dependiente, el elenco de derechos que se reconocen al trabajador en la relación de trabajo, imponen al empleador una limitación al ejercicio de su poder de dirección.

Trátase de los derechos propiamente laborales o de aquellos de la seguridad social, es de la esencia del orden público laboral su irrenunciabilidad por los sujetos de la relación de trabajo. Las normas de orden público imponen a los sujetos de la relación de trabajo subordinada o dependiente, valores derivados de los bienes jurídicos cuya tutela impone y que escapan del ámbito de contratación en tanto inderogables e indisponibles y, además, sancionados desde la regla de conducta que expresada por el legislador, responde a la conciencia jurídica ordenada hacia la paz social y al respeto de la persona. Ya lo ha establecido la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo en su preámbulo: “el trabajo no es una mercancía” y siendo inseparable la actividad de la persona de quien la presta, la regulación aplicable al trabajo es aquella relativa

a la persona. De este modo, la norma de orden público, indisponible e inderogable, impone las reglas de conducta a que quedan afectos los sujetos de la relación de trabajo, que solo admite un pacto que establezca condiciones de empleo más beneficiosas para el trabajador. La norma de orden público en consecuencia obliga a las partes de la relación de trabajo pero además –entendiéndose el conjunto de instituciones y de normas de derecho como un sistema de derecho– obliga a los órganos del Estado en el marco de las funciones que cumplen de acuerdo a la Constitución o a la ley, en tanto deban pronunciarse sobre su aplicación, como cuando se trata de la fiscalización en el cumplimiento de la legislación laboral o de seguridad social, o en cuanto se le requiere la resolución de una determinada controversia que se produzcan entre las partes de la relación laboral. La idea de orden público laboral es consustancial a la vigencia del derecho, pues, la base de sustentación de las normas de derecho se encuentra en su efectiva aplicación, de lo que sigue la legitimidad del ordenamiento jurídico en la medida en que sus normas se realizan efectivamente, sea a través de su sujeción por los sujetos de la relación laboral o por el pronunciamiento de los órganos a los que se someten las controversias derivadas de su aplicación.

LA PLURALIDAD DE TUTELAS

Artículos 2º, 8º, 191, 220, 420 y 505 CT - 5º y 19 CPR -
23 DFL N° 2/1967 MTPS - 19 DL N° 3.500

Se ha caracterizado al derecho laboral sobre la base de su particularismo, en cuanto a la teoría jurídica, sistema de fuentes, metodología y también respecto de los mecanismos propios de la función jurisdiccional. Debe agregarse la existencia de un elenco de institutos ordenados a la tutela de los derechos de los trabajadores, tanto desde los órganos del Estado, conforme lo dispone el inciso final del artículo 2º del CT, como desde la tutela colectiva, como también en la aplicación de los instrumentos de tutela derivados de niveles supranacionales e internacionales, como en el caso de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, respecto del Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo o del Comité de Libertad Sindical cuando se trata de quejas por violaciones a la libertad sindical, órganos ambos de esa organización y sin perjuicio de otros, así como los pactados en los tratados de libre comercio.

Se aplican entonces respecto de los derechos del trabajo y de seguridad social, en su dimensión individual como colectiva, diversas formas de tutela destinadas a obtener el efectivo cumplimiento del derecho.

- *Tutela normativa.* La primera expresión del sistema de tutelas es la que proviene del contenido esencial de la propia norma, en cuanto a los derechos que se reconocen en ella. Dadas las características ya anotadas de la disciplina, su singularidad jurídica queda determinada por la regla de conducta que se impone a las partes sin que sea posible por la convención eludir su naturaleza de derecho necesario y en consecuencia, su aplicación. A partir de la definición de los elementos esenciales de la relación de trabajo, se impone la aplicación de las normas propias del contrato de trabajo. Es así como a través de la presunción legal contenida en el artículo 8° del CT, concurriendo en el caso dichos elementos, han quedado las partes bajo el imperio de sus normas. La esencia de la tutela normativa radica entonces en que, dada la situación de hecho descrita por la norma, resulta de obligado cumplimiento que el pacto se sujete a las reglas de conducta que se imponen. El contenido abstracto de la norma se debe verificar en las condiciones de empleo, en tanto debe someterse a las prohibiciones, limitaciones o normas de obligado cumplimiento impuestas.
- *Tutela sindical.* La existencia del sujeto colectivo del trabajo con plena personería y capacidad para ejercer la representación de los intereses colectivos, en el marco de los derechos reconocidos a la autonomía colectiva, constituye otra expresión del particularismo del Derecho del Trabajo. Se trata del sindicato como sujeto de derecho que a partir del ejercicio del derecho constitucional de sindicalización, forma parte de la trilogía articulada del derecho colectivo del trabajo o derecho sindical, junto al derecho de negociación colectiva y el derecho del conflicto. De acuerdo a los artículos 5° inciso segundo y 19 en sus números 19 y 16 constitucionales, se reconoce y consagra el principio de libertad sindical que habilita a los trabajadores para organizarse y ejercer los derechos de la acción sindical en la defensa de los intereses que les son propios. Corresponde al sindicato –de acuerdo al artículo 220 del CT– el ejercicio de la tutela sindical, al reconocer de entre las finalidades de la organización sindical las relativas a la representación de sus asociados, la fiscalización en el cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social, y, por cierto, velar por el debido cumplimiento de los pactos colectivos.

La Ley N° 20.023 que modifica la Ley N° 17.322 sobre cobranza previsional, ha establecido, además, la facultad de la organización sindical para ejercer ante el tribunal especializado, requerimiento para que la institución de seguridad social inicie las acciones destinadas al pago de las cotizaciones de seguridad social no enteradas por el empleador.

- *Tutela administrativa.* Una tercera forma de tutela es la consagrada en el artículo 505 del CT, que establece que la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos. De este modo, la tutela administrativa se ejerce en concordancia con las atribuciones que además se le confieren a ese servicio en el DFL N° 2/1967 de MTPS y que comprende, además, la facultad de sancionar aquellas conductas que se estime infringen las normas del CT y sus leyes complementarias. Sin perjuicio de diversas normas especiales, el artículo 191 del CT dispone que le corresponde, además, la fiscalización en el cumplimiento de las normas sobre protección de los trabajadores. De otra parte, el artículo 19 del DL N° 3.500 establece que dicho servicio fiscaliza el cumplimiento de las obligaciones relativas a las cotizaciones de seguridad social contenidas en dicha norma. De este modo, se encuentra ampliamente consagrada la tutela administrativa de los derechos laborales y de seguridad social, tanto del citado servicio como de otros, que en su esencia, deben velar por el cumplimiento de las respectivas normas legales. El contenido de tutela se expresa en el acto de la fiscalización que comprende la constatación de hecho en el modo de darse cumplimiento a la respectiva norma de derecho a través del respectivo funcionario, quien además, de conformidad a lo establecido en el artículo 23 del DFL N° 2/1967, tiene el carácter de ministro de fe respecto de todas las actuaciones que realicen en el ejercicio de sus funciones, por lo que los hechos constatados constituyen presunción legal de veracidad para todos los efectos legales, incluida la prueba judicial.
- *Tutela jurisdiccional.* Corresponde a los tribunales de justicia por mandato constitucional, resolver las controversias civiles y penales que se suscitan y en lo específico, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 420 del CT y Ley N° 17.322 en relación a la Ley N° 20.023, el conocimiento de las materias correspondientes a juicio del trabajo

y de cobranza laboral y previsional respectivamente. El ejercicio de la función jurisdiccional es inexcusable, sin perjuicio de las normas relativas a la competencia de los tribunales. Corresponde al juez, la aplicación de las normas legales relativas al caso concreto, sea que se trate del procedimiento declarativo o ejecutivo, en función de los derechos sustantivos cuyo cumplimiento efectivo se busca a través del órgano jurisdiccional. De este modo, el ejercicio de la jurisdicción comprende, en el marco del debido proceso, el ejercicio de la tutela a través del órgano constitucionalmente designado para la efectiva vigencia del derecho.

**LOS DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL Y EL
PROCEDIMIENTO EN JUICIO DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL
Artículos Ley N° 20.023 - Ley N° 17.322 - Ley N° 20.022**

El derecho sustantivo se caracteriza por las normas, principios e instituciones jurídicas que identificadas desde la respectiva disciplina, deben los sujetos de derecho darles aplicación y que en el ámbito de los derechos laborales y de seguridad social, se caracterizan por su contenido de orden público y que en el caso de diferencias, dan lugar al procedimiento ante el órgano jurisdiccional, en tanto cauce que la institucionalidad ha establecido para la solución de las controversias y que el derecho chileno ha radicado en órganos jurisdiccionales especializados, cuyo objeto es la declaración y, en su caso, la ejecución de los derechos contenidos en títulos ejecutivos laborales o de seguridad social.

En el procedimiento de ejecución –dada la especialidad de las materias y en razón de constituir éstas el contenido objetivo de los derechos que son objeto de incumplimiento– es que, pueden expresarse en la controversia algunos de los temas que han sido expuestos como resultado de las formas de organización de la empresa o del trabajo. De este modo, no resultan ajenos al procedimiento de ejecución, aquellos temas que derivados del derecho sustantivo, expresan su evolución y dan cuenta de las diferencias que se pueden producir del contenido mismo de las normas de derecho sustantivo.

* * *

SECCIÓN CUARTA

LOS DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL Y LOS SUJETOS DEL CONTRATO

TRABAJO SUBORDINADO O DEPENDIENTE Y EL EMPLEADOR
Artículos 3º y 7º CT

La regulación del trabajo dependiente o subordinado presenta, dada la evolución de las formas y del contenido del trabajo por cuenta ajena, una serie de nuevos problemas al jurista, así como también otros que, si bien son de antigua data, se expresan conforme a los cambios habidos en la organización social, especialmente a través de las nuevas formas organizativas de la empresa y del trabajo. El jurista y muy especialmente quienes ejercen las funciones jurisdiccionales, deben en consecuencia intentar resolver de modo acorde a la naturaleza y a la evolución disciplinaria, las complejidades que la aplicación de las normas presenta, debiendo hacerlo siempre de acuerdo a su contenido esencial, que en el caso de los derechos laborales y de seguridad social, se enmarcan dentro de principios específicos que ordenan a las normas de orden público.

La evolución del derecho del trabajo y de la seguridad social da cuenta de su aplicación en una realidad que cambia como consecuencia de variables de diversas clases, especialmente de aquellas que dicen relación en la forma en que se organiza la empresa y el trabajo. Desde sus comienzos, la doctrina ha señalado que el derecho del trabajo y la seguridad social constituyen disciplinas jurídicas en permanente evolución y se caracterizan por su carácter expansivo, en términos de que amplían progresivamente el número de sujetos que quedan afectos a la esfera de aplicación de sus normas.

Con las particularidades propias del período histórico, en las tres últimas décadas del siglo XX y en lo que va corrido del siguiente, ha sido posible constatar determinados fenómenos que emergen de los sujetos de las relaciones del trabajo y que de algún modo alteran el curso lineal de aplicación de las normas relativas al trabajo y a la seguridad social. La experiencia desde los orígenes del derecho del trabajo reconocía un binomio de algún modo clásico, en que era posible establecer al sujeto empleador y al sujeto trabajador en la relación jurídica del trabajo y que se expresaba en el contrato de trabajo que enseñaba una cierta

tipicidad delineada por sus institutos y que correspondía al modo de producción imperante.

La emergencia de nuevas formas de organización de la empresa y de nuevas formas productivas debido a las nuevas tecnologías han alterado profundamente el marco en el que se desenvolvía el contrato de trabajo, requiriendo del derecho la debida respuesta de acuerdo a su contenido esencial y a los principios aplicables a estas disciplinas jurídicas.

Es posible reconocer en clave de las modificaciones que ha experimentado el entorno y la ejecución del trabajo dependiente o subordinado, a lo menos tres líneas de cambio, que resultan expresivas de la inserción de la empresa en una economía marcada por la competencia y la especialización productiva:

- a) las transformaciones en el marco de la organización de la empresa, derivadas de una decisión empresarial de reestructurar sus recursos;
- b) las modificaciones habidas en el modo productivo, que tocan fundamentalmente a la organización del trabajo por la implementación de nuevas tecnologías, y
- c) las alteraciones en las formas típicas de contratación, sea a través de las nuevas formas de contratación como expresión de la política de derecho o bien de la decisión empresarial de redistribuir el aporte del trabajo al giro de la empresa.

Las dos primeras se expresan en un proceso de descentralización empresarial y de transformación tecnológica, que dan cuenta de un cambio en la forma de organización o de estructura de la empresa y que en alguna forma se expresa a través de la desconcentración empresarial, de una parte, y por medio de la distinta organización del trabajo, incorporando el trabajo externo de la otra, recurriendo a terceros que lo proporcionan.

LA MODIFICACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN DEL EMPLEADOR Artículos 3° y 4° CT

En la experiencia chilena es desde la segunda mitad de la década de los ochenta –desde las que fueron antes empresas públicas, principalmente– que se produce un proceso de desconcentración empresarial destinada a una reestructuración de sus unidades productivas, buscándose, de este modo, una nueva inserción en el mercado que les permitiese competir

con mayor libertad, utilizando mejor la especialización, una mayor correspondencia en la determinación de los costos productivos y de sus resultados, así como también una autonomía funcional que les permitiese mayor flexibilidad.

El proceso de desconcentración empresarial ha constituido –como así ha sido expresado en la jurisprudencia judicial– el ejercicio de la libertad de iniciativa empresarial que ha permitido su organización en una forma que se estima más eficiente para lograr los objetivos empresariales. Jurídicamente, ello se ha caracterizado por el ejercicio del derecho a organizarse de un modo distinto al originalmente conocido y que se ha expresado en procesos tales como la filialización, división o complementación empresarial. En todos estos casos, lo que existe es una decisión de organización determinada, por la que se utilizan los recursos en función de los objetivos generales propios de la empresa. En un sentido contrario a la desconcentración, se ubica la fusión de empresas.

En general, los procesos de filialización, de división y de fusión de empresas corresponden a empresas de tamaño medianas y grandes. En los dos primeros casos se expresa en lo que se ha denominado *holding* y que corresponde al grupo de empresas ordenadas bajo la decisión empresarial de organización flexible. En el caso de la complementación empresarial, lo que se produce es simplemente una convergencia de recursos destinados a utilizarlos de forma más conveniente y que da lugar a la figura del coempleador, fenómeno que se aprecia más en las empresas medianas y pequeñas.

La forma en la que se organice el empleador incide en la relación de empleo, por lo que la jurisprudencia ha establecido que debe entenderse que se trata de una misma empresa cuando existe una unidad económica o una identidad patrimonial, comercial, empresarial o jurídica. Ello ha llevado a establecer la responsabilidad de las mismas, pues se ha sostenido, además, que no resulta posible que se perjudique a los trabajadores por consideraciones meramente formales, pues todas ellas, en tanto empleador, constituyen un sujeto obligado desde el Derecho del Trabajo. Por lo mismo es que, tratándose de un grupo de empresas que presentan una unidad económica o una identidad patrimonial, comercial, empresarial o jurídica, se fue estableciendo jurisprudencialmente que no resultaban aplicables las normas del CC y la doctrina relativa a las obligaciones con pluralidad de sujetos, pues siendo la demandada un *holding* o un grupo de empresas relacionadas, el empleador es uno solo, por lo que deben concurrir al pago de las prestaciones a las que

se las condena, indistintamente. En un sentido análogo se debe razonar cuando no existe independencia fáctica respecto de las empresas que aparecen como vinculadas a los servicios que ha prestado el trabajador, en que debe entenderse que éstas tienen el carácter de coempleadoras. De esta forma, la jurisprudencia entendió que debía aplicarse el principio de primacía de la realidad, considerando el valor de la práctica de las relaciones laborales, y afirmando la preeminencia del contenido de hecho por sobre los aspectos formales de una determinada relación de trabajo.

El artículo 3° del CT fue modificado por la Ley N° 20.760, de D.O. de 9 de julio de 2014, la cual dispuso nuevas normas para ciertos escenarios laborales en que la contratación formal de trabajadores por parte de distintas empresas vinculadas entre sí, como por ejemplo en empresas del *retail*, afectan derechos laborales y previsionales. Las nuevas disposiciones laborales buscan identificar al empleador real de trabajadores que ven mermados sus derechos, sean estos individuales o colectivos, terminando así con la denominada práctica del “multi-RUT”.

El nuevo inciso cuarto del artículo 3° señala que “[d]os o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común”.

Por tanto, de la redacción del nuevo inciso cuarto se concluye que no basta con la constatación de una dirección laboral común, sino que debe necesariamente cumplirse al menos un requisito adicional, como es que entre las actividades a que se dediquen las distintas razones sociales contratantes del personal posean similitud o complementariedad o que exista entre ellas un controlador común. Sobre el primer requisito, cabe señalar que la calificación de similitud o complementariedad de los productos que elaboren o los servicios que presten, posee algún grado de posible flexibilidad en la interpretación de la norma, por lo cual, en ciertos casos, será indispensable un pronunciamiento judicial en la materia. Tratándose del controlador común señalado, el rango de interpretación es mucho más acotado, atendiendo a que la Ley N° 18.045 sobre Mercado de Valores, define la condición de controlador de una sociedad anónima.

El nuevo inciso quinto del mismo artículo 3° dispone que “[l]a mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados en el

inciso anterior”. La redacción establece entonces que la participación constituye solo un potencial indicio de una dirección laboral común, no bastando su sola presencia para constituirse en un factor determinante para configurar un solo empleador.

Por su parte, el nuevo inciso sexto del artículo 3° señala que “[l]as empresas que cumplan lo dispuesto en el inciso cuarto serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos”. Conforme a este inciso, el legislador estableció expresamente la responsabilidad solidaria entre las empresas que poseen una individualidad legal determinada pero que conforman un solo empleador real, de forma tal que un acreedor puede reclamar a cualquiera de ellas o a todas ellas como responsables del cumplimiento completo de una o más obligaciones, en este caso, aquellas de orden laboral como también previsional.

El nuevo inciso séptimo del artículo 3° del Código del Trabajo, establece que las cuestiones suscitadas por la aplicación de los incisos anteriores se sustanciarán por el juez del trabajo, conforme al Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de dicho Código, quien resolverá el asunto, previo informe de la Dirección del Trabajo, pudiendo requerir, además, informes de otros órganos de la Administración del Estado. El ejercicio de las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto, así como la sentencia definitiva respectiva, deberán, además, considerar lo dispuesto en el artículo 507 del Código del Trabajo.¹

¹ Estas acciones judiciales podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados. Podrán interponerse en cualquier momento, salvo durante el período de negociación colectiva a que se refiere el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código (ver norma especial).

La sentencia definitiva que dé lugar total o parcialmente a las acciones entabladas deberá contener en su parte resolutive:

1. El pronunciamiento e individualización de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales

2. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a materializar su calidad de tal, así como aquellas destinadas al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren; bajo apercibimiento de multa que se indica.

3. La determinación acerca de si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien a la utilización de subterfugio, debiendo señalar de manera precisa las conductas que constituyen dicha simulación o subterfugio y los derechos laborales y previsionales

El inciso señalado, entonces, dispone que las controversias para la aplicación de las normas contenidas en los incisos previos del artículo 3° se deben resolver por los jueces del trabajo en procedimiento de aplicación general. Esta resolución necesariamente debe adoptarse una vez recibido informe de la Dirección del Trabajo sobre la identidad del empleador real y, de estimarse necesario por dichos jueces, considerará para resolver la demanda los informes requeridos a otras entidades, tales como el Servicio de Impuestos Internos. En relación a la nueva norma, la Dirección del Trabajo, en su accionar como ente fiscalizador y ante los tribunales en los escenarios laborales señalados, puede verse disminuido, atendiendo al rol asignado de ser solo ente informador y no denunciante.

De otra parte, establecida que sea la continuidad de la empresa, aun cuando se produzcan modificaciones al dominio, posesión o mera tenencia, dichas alteraciones en la composición del empleador no afectan la vigencia de la relación laboral ni los derechos y obligaciones que les resultan aplicables, conforme lo dispone el artículo 4° del CT. En relación a este artículo, la Ley N° 20.510, de 28 de abril de 2011, sobre los trabajadores que presten servicios en los oficios de notaría, archiveros o conservadores, señala que no se alterarán los derechos y obligaciones emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, en el caso de cambio de la titularidad en la respectiva notaría, archivo y conservador.

LAS MODIFICACIONES EN EL MODO PRODUCTIVO: LAS RELACIONES TRIANGULARES DEL TRABAJO

También en el ejercicio de su facultad de organizar el giro empresarial, es posible encontrar ciertas formas en las que el modo productivo se estructura sobre la base del aporte de terceros, sea a través de la contratación de servicios o en la ejecución de determinadas obras por las que se compromete a un tercero, como ocurre con la subcontratación

que por esta vía se hubieren vulnerado, debiendo aplicar al infractor una multa que se indica.

La sentencia definitiva se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales.

Estas acciones podrán ejercerse mientras perdure la situación descrita en el inciso cuarto del artículo 3° del Código.

y mediante la cual éste aporta sus propios recursos, o bien, a través del suministro de trabajadores, en cuya virtud el tercero proporciona mano de obra para su consecución. En ambos casos, se trata de una tercerización que responde a un concepto de descentralización productiva. En general, el trabajo tercerizado corresponde a labores u obras que no forman parte del giro de la empresa principal, o bien, a funciones esencialmente transitorias o temporales, aunque en línea de experiencia, no se limita a esas circunstancias. La triangularidad en el caso de la subcontratación, se reconoce por los efectos que se producen respecto de los derechos laborales, dada la vinculación que se produce respecto de una determinada relación contractual afecta al derecho común, por la que una parte se obliga para con otra a ciertas prestaciones a través de su propia plantilla de trabajadores y de otra, por la relación jurídica existente entre esta última, vale decir, la que se produce respecto del contratista y sus trabajadores, que le prestan sus servicios al dueño de la empresa, obra o servicio. Dada la forma de organización del modo productivo decidida por la empresa principal, es que la ley establece que debe responder en forma subsidiaria de las obligaciones laborales y previsionales que se generan respecto de los trabajadores dependientes del contratista. De otra parte, la responsabilidad subsidiaria o solidaria consagrada en la ley, puede entenderse en cascada, esto es, derivada de relaciones jurídicas que se producen a partir del primero de los contratos, respecto del contratista con un subcontratista.

La Ley N° 20.123, de 16 de octubre de 2006, introduce una nueva regulación sobre esta materia cambiado en forma drástica las normas existentes. Formalmente se derogan los artículos 64 y 64 bis del CT que formaban parte del Capítulo VI del Libro Primero Título Primero de dicho cuerpo legal, sobre protección a las remuneraciones y, en cambio, se le agrega al Libro Primero un Título Séptimo nuevo denominado “Del Trabajo en Régimen de Subcontratación y del Trabajo en Empresas de Servicios Transitorios”.

Por su parte, la misma ley intenta regular el suministro de trabajadores a través de las empresas de servicios transitorios. El objetivo de la regulación, en lo que a la empresa de servicios transitorios se refiere, es dar cabida a ciertos casos calificados de frecuente ocurrencia (art. 183-Ñ del CT) en las empresas en donde resulta conveniente disponer de mano de obra temporal, a fin de enfrentar los distintos y cambiantes eventos de la producción. Se considera también que el suministro de trabajadores transitorios es una figura de excepción, única forma en que la empresa

privada acceda a la intermediación en el mercado de trabajo, en el convencimiento de que un adecuado marco regulatorio puede favorecer las posibilidades de empleo de trabajadores desocupados. Se establece un contrato de prestación de servicios transitorios en forma específica y la relación de trabajo ha sido claramente determinada, dejando, por un lado, el poder disciplinario en la usuaria y, por el otro, el vínculo contractual, incluyendo el pago de remuneraciones, radicado en la empresa de servicios transitorios (EST).

LOS SUJETOS DE LAS RELACIONES TRIANGULARES Artículos 183-A a 183-AE CT

La normativa introducida viene a regular dos fenómenos de triangulación de la relación de trabajo: la subcontratación y el suministro.

Se define este régimen de subcontratación en el artículo 183-A. En esta definición es posible identificar tres categorías de sujetos: la empresa principal, la contratista o subcontratista y el trabajador dependiente de la contratista o subcontratista. La citada disposición establece que es trabajo en régimen de subcontratación aquel realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador denominado contratista o subcontratista, cuando éste en razón de un acuerdo contractual se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica denominada empresa principal en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Entre la empresa principal y la contratista (o entre la contratista y la subcontratista) existirá un contrato civil o comercial y entre la contratista o subcontratista y los trabajadores existirá un contrato de trabajo.

No quedarán sujetos a las normas de este párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica. Es decir, que para que exista subcontratación las prestaciones han de implicar permanencia, habitualidad, periodicidad o alguna secuencia en el tiempo, como aquellas otras que exceden de la brevedad, especificidad o transitoriedad.

En el caso del suministro, en conformidad al artículo 183-F del Código del Trabajo, es posible identificar a tres categorías de sujetos: la usuaria, la empresa de servicios transitorios y el trabajador de servicios transitorios. La primera (que puede ser una persona natural o jurídica)

contrata con una empresa de servicios transitorios (que debe ser una persona jurídica, inscrita en un registro, con un objeto social determinado) la puesta a disposición de trabajadores para realizar labores o tareas transitorias u ocasionales en la usuaria, cuando concorra alguna de las circunstancias descritas por la ley. Entre la usuaria y la empresa de servicios transitorios deberá existir un contrato de puesta a disposición, el cual es regulado por el Código del Trabajo, mientras que entre la EST y el trabajador de servicios transitorios existirá un contrato de trabajo de servicios transitorios, contrato especial, que tendrá ciertas particularidades. Por último, la usuaria podrá ejercer determinadas facultades en relación con el trabajador de servicios transitorios, las que tendrán como límites los derechos fundamentales del trabajador.

El trabajo en servicios transitorios constituye una regulación de excepción, por lo que si no se cumplen los supuestos y las exigencias legales para el suministro, se prevé que se entienda que el trabajador es dependiente de la usuaria. Así sucede, por ejemplo, si esta última contrata la puesta a disposición de un trabajador a través de un intermediario que no sea una EST, si se celebra un contrato de puesta a disposición en supuestos distintos a aquellos expresamente señalados en la ley o en las hipótesis que la puesta a disposición ha sido prohibida.

LA RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA PRINCIPAL Y DE LA USUARIA

Artículos 183-B, 183-C, 183-D, 183-AB CT

En el ámbito de la subcontratación se ha establecido la responsabilidad de la empresa principal en relación con las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores, y, en los mismos términos, el contratista será responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas. Esta responsabilidad será solidaria o subsidiaria, según si la empresa principal (o la contratista) ha ejercido o no determinados derechos en relación con la contratista (con la subcontratista).

Derecho a la información

Es una facultad de la empresa principal o del contratista, según el caso, para conocer el estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales en las empresas contratistas y subcontratistas (art. 183-C inc. 1° y final del CT).

Derecho de retención y obligación de pago

Este derecho está plasmado en el art. 183- C inc. 3º del CT. Es realizable a favor de la empresa principal como de la contratista y consiste en retener la cantidad a que fuera obligado como consecuencia del incumplimiento, incluso cuando no se acredite el cumplimiento íntegro, sea del contratista o subcontratista de las obligaciones con sus trabajadores, haciéndose efectiva en cualquiera de las obligaciones pendientes.

Derecho de pago por subrogación

A diferencia de lo que ocurre con el derecho anterior, en el pago por subrogación la empresa principal o contratista paga a los trabajadores de manera voluntaria y si lo hace con cargo a su propio patrimonio podrá reembolsar en contra del contratista o subcontratista.

Así las cosas, lo que se establece es un deber de supervigilancia del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales para la empresa principal. Si ello es cumplido, su responsabilidad es subsidiaria. Si, por el contrario, la empresa principal incumple con su obligación de verificar a través del derecho de información, su responsabilidad se transforma en solidaria. Como se ha señalado, la carga de la empresa principal es más importante si no controla el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales. Ello dice relación justamente con el fundamento de la tercerización que es externalizar servicios. Por tanto, si la empresa decide externalizar, debe vigilar que las obligaciones laborales y previsionales se cumplan, pues de lo contrario aumentará su nivel de responsabilidad.

La responsabilidad subsidiaria, de acuerdo a lo sostenido reiteradamente por la jurisprudencia de los tribunales, reconoce limitaciones jurídicas y fácticas. Entre las primeras, aquella que se refiere a la construcción de edificios por precio único prefijado, cuando quien la contrata es persona natural. Entre las segundas, las relativas a los criterios de contenido, de fiscalización y de vigencia de la relación laboral.

En relación a la responsabilidad en materia de prestación de servicios transitorios, la situación es distinta, ya que dependiendo de si se trata de obligaciones laborales y previsionales, o de higiene y seguridad, el tipo de obligaciones de la empresa usuaria para con sus trabajadores será distinto. Tratándose de las primeras, es decir, obligaciones laborales y previsionales, la empresa usuaria responde subsidiariamente, y respecto de las obligaciones de higiene y seguridad, su responsabilidad es directa, como se revisa en el apartado siguiente.

**RESPONSABILIDAD EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD
EN EL TRABAJO EN CASO DE SUBCONTRATACIÓN Y SUMINISTRO**
Artículos 183-B, 183-C, 183-D, 183-AB CT / Artículo 66 bis, 69,
y 76 de la Ley N° 16.744 / Artículo 3° del DS N° 594, de 1999

De acuerdo con el inciso primero del artículo 184 del CT, todo empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus propios trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Sin embargo, cuando se analiza el fenómeno de la tercerización este principio protector puede verse vulnerado.

Ante esto, el artículo 183-E del CT ha establecido que la empresa principal debe adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, conforme a lo señalado, por una parte, en el artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 y, por otra, a lo dispuesto en el artículo 3° del DS N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud. De esta manera se reafirma y mantiene la aplicación de dicho principio a los trabajadores de las empresas tercerizadas.

En el suministro será de responsabilidad directa de la usuaria el cumplimiento de las normas referidas a la higiene y seguridad en el trabajo, incluidas las disposiciones legales y reglamentarias relativas al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N° 16.744, especialmente las medidas de prevención de riesgos que deba adoptar respecto de sus trabajadores permanentes. Asimismo, deberá observar lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 (se considerará la totalidad de los trabajadores que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo, cualquiera sea su dependencia). Para efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 76 de la Ley N° 16.744, la usuaria denunciará inmediatamente al organismo administrador al que se encuentra afiliada o adherida la respectiva empresa de servicios transitorios, la ocurrencia de cualquiera de los hechos indicados en la norma legal antes citada. Al mismo tiempo, deberá notificar el siniestro a la empresa de servicios transitorios. Serán también de responsabilidad de la usuaria las indemnizaciones a que se refiere el artículo 69 de la Ley N° 16.744. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa de servicios transitorios deberá constatar que el estado de salud del trabajador sea compatible con la actividad específica que desempeñará.

**NORMAS GENERALES Y ESPECIALES EN MATERIA PREVISIONAL
TRATÁNDOSE DEL RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN
Artículo 20 de la Ley N° 17.322**

La Ley N° 17.322 de 1970 dispone en su artículo 20 que en todo contrato de construcción de obra, reparación, ampliación o mejoras y en los demás contratos sobre faenas o servicios celebrados con contratistas o subcontratistas, se entenderá sin necesidad de estipulación expresa, que las garantías constituidas para responder a su cumplimiento y las retenciones que se hagan a los estados de pago, caucionan también el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social.

Para obtener la devolución o el alzamiento de estas garantías, el contratista o subcontratista deberá acreditar el pago de las obligaciones de seguridad social correspondientes a la obra, empresa o faena, mediante certificado de las respectivas instituciones de seguridad social.

La infracción de la disposición precedentemente citada (no acreditación del pago de las obligaciones previsionales correspondientes a la obra, mediante certificado de las respectivas instituciones de previsión) hará al dueño de la obra solidariamente responsable del cumplimiento de esas obligaciones. Lo anterior, sin perjuicio de que el dueño de la obra, empresa o faena responda subsidiariamente por las obligaciones de seguridad social que fueren de cargo de los contratistas y subcontratistas por los trabajadores que se hayan desempeñado en la respectiva obra, empresa o faena.

**LOS ILÍCITOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL Y SU SANCIÓN
Artículos 505, 507 y 510 CT - DFL N° 2/1967 MTPS - 19 DL
N° 3.500 - 12, 13, 14, 19 y Ley N° 17.322**

El CT como la legislación de seguridad social establecen diversas sanciones en los casos en que se incurra en conductas antijurídicas o que vulneran bienes jurídicos tutelados por la legislación, además de aquellas constitutivas de incumplimientos a las normas de origen legal o contractual. En general, se puede señalar que además de las multas impuestas por el órgano fiscalizador, se establecen otras sanciones dependiendo del bien jurídico protegido como del ámbito normativo de las normas de sanción.

En el caso de los incumplimientos a la legislación laboral y de seguridad social que se constaten mediante la fiscalización administrativa,

se sancionan en virtud de las facultades conferidas a la Dirección del Trabajo de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 505 del CT como en el estatuto aplicable a ese servicio, contenido en el DFL N° 2/1967 de MTPS. Otros servicios fiscalizadores están también facultados para ejercer sus facultades en el ámbito de la relación de trabajo, sin perjuicio de las normas de competencia cuando concurren dos o más servicios, como ocurre con las normas de higiene y seguridad, conforme lo dispone el artículo 191 del CT. Las sanciones que adopta la autoridad fiscalizadora pueden ser objeto de revisión administrativa o bien, de reclamación judicial. Corresponde también al trabajador o a la organización sindical, ejercer los derechos que emanan de la tutela de los derechos laborales y de seguridad social, sea ante la administración del trabajo o ejerciendo las acciones en sede jurisdiccional con el objeto de obtener su cumplimiento. Lo mismo ocurre respecto de los derechos laborales y de seguridad social contenidos en los instrumentos individuales o colectivos del trabajo. Existen diversas conductas que constituyendo ilícitos laborales, son susceptibles de sanción distinta de la que emana del cumplimiento de la norma legal o contractual o que cause sanción de carácter pecuniaria. Es el caso de las prácticas que atenten contra la libertad sindical o desleales de la negociación colectiva, en que además del cese de la conducta antijurídica o de su reparación, sin perjuicio de la multa, se debe publicar la nómina de infractores, o en los casos en que la autoridad administrativa ejerce sus atribuciones de sanción, como es el caso de la clausura del establecimiento cuando el infractor reincide, de acuerdo al DFL N° 2/1967 citado. Sin perjuicio de esas sanciones, es posible además señalar las que corresponden en sede jurisdiccional distinta, como ocurre cuando se incurre en falsedad en el otorgamiento de certificados, permisos o estados de salud o en su utilización maliciosa, de acuerdo al artículo 509 del CT, o de la responsabilidad penal en los casos de conductas antisindicales o desleales que configuran faltas, simples delitos o crímenes, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 293 de cuerpo legal.

En materia de seguridad social, cabe señalar diversas disposiciones que hacen aplicable las normas del CP, por causa de conductas ilícitas laborales y de seguridad social. Un caso es el que se establece en el artículo 19 del DL N° 3.500/1980, respecto de las declaraciones previsionales incompletas o falsas, que permitan presumir que son maliciosas, en que el Director del Trabajo debe efectuar la denuncia ante el juez del crimen, norma que se amplía al jefe de servicio, Director Nacional

o Gerente General de la institución de seguridad social, conforme a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley N° 17.322. De otra parte, según se establece en ese mismo artículo 19, se aplica –sin perjuicio de lo establecido en los artículos 12 y 14 de la Ley N° 17.322 (apremio)– la penalidad consagrada en el artículo 467 del CP, al que en perjuicio del trabajador o de sus causahabientes, se apropiare o distrajere el dinero proveniente de las cotizaciones que se hubieren descontado de las remuneraciones del trabajador. Idéntica norma se contempla en el artículo 13 de la Ley N° 17.322. Lo propio ocurre cuando se trata de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que den lugar a acciones en sede criminal.

SUBTERFUGIO Artículo 507

La legislación sanciona, además, aquellas conductas constitutivas de fraude a la ley, en cuanto tienen por objeto o por resultado el incumplimiento de las obligaciones que emanan de la relación de trabajo, a través de determinados actos que, tipificados en el artículo 507 del CT, inciden en la determinación del empleador como parte de ella o en el ejercicio de los derechos de fuente legal o contractual. Se trata de la simulación y del subterfugio, sancionados como ilícitos laborales.

La situación de incumplimiento de obligaciones laborales se encontraba regulada en el artículo 478, y hoy en día se encuentran en el artículo 507 del CT. Este artículo había sido previamente modificado por la Ley 20.123 de 2006, estableciendo sanciones más graves para el caso de simulación de contratación. Más recientemente, la Ley 20.760 de 9 de julio de 2014 sustituye la redacción existente adecuándola al tenor de lo que dicha ley establece en la nueva definición de empresa del artículo 3° del Código del Trabajo

Se dispone que las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3° de este Código podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados.

Además, se establece que las acciones descritas podrán interponerse en cualquier momento, salvo durante el período de negociación colectiva a que se refiere el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código y que si el procedimiento judicial iniciado sobrepasa la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, los plazos y efectos del proceso de

negociación deberán suspenderse mientras se resuelve, entendiéndose para todos los efectos legales prorrogada la vigencia del instrumento colectivo vigente hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia, día en que se reanuda la negociación en la forma que determine el tribunal, de acuerdo con lo dispuesto en la ley.

El tercer inciso del nuevo artículo 507 dispone cuál debe ser el contenido de la parte resolutive de la sentencia definitiva, cuando ésta da lugar total o parcialmente a las acciones entabladas por los trabajadores o los sindicatos, indicando que deberá contener:

1. El pronunciamiento e individualización de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, conforme a lo señalado en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código.
2. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a materializar su calidad de tal, así como aquellas destinadas al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren; bajo apercibimiento de multa de 50 a 100 unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de lo ordenado.
3. La determinación acerca de si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien a la utilización de cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio, y si ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención. Si así lo determina, deberá señalar de manera precisa las conductas que constituyen dicha simulación o subterfugio y los derechos laborales y previsionales que por esta vía se hubieren vulnerado, debiendo aplicar al infractor una multa de 20 a 300 unidades tributarias mensuales. En estos casos, será aplicable a las multas señaladas lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 del Código del Trabajo.

El cuarto inciso describe que quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio del número 3, a saber:

- a. Cualquier alteración de mala fe realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas;

- b. La creación de identidades legales;
- c. La división de la empresa, u otras.

Lo anterior, cuando cualquiera de ellas importe para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, en especial entre los primeros las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicios y entre los segundos el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente.

El penúltimo inciso dispone que la sentencia definitiva se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales. Esta disposición normativa resulta muy importante para los trabajadores por cuanto los efectos de la sentencia se transmiten automáticamente a todos los trabajadores de las empresas que se declaren como un solo empleador, incluidos a quienes no demandaron judicialmente y a quienes se vinculen jurídicamente con cualquiera de ellas para efectos de prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación.

En el último inciso del artículo 507 se establece que las acciones judiciales que los trabajadores y organizaciones sindicales desearan emprender pueden ejercerse mientras perdure la situación descrita en el inciso cuarto del artículo 3° del Código del Trabajo, esto es, mientras dos o más empresas puedan ser consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurran a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común. Lo anterior, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 507 al referirse a negociaciones colectivas en desarrollo.

**LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD
SOCIAL Y EL RESARCIMIENTO DEL DAÑO MORAL**
Artículos 171 y 184 CT - 69 Ley N° 16.744

La singularidad del contrato de trabajo no se limita a sus elementos esenciales ni al binomio poder de dirección/dependencia o subordinación que contribuye a la determinación de su existencia. Tanto el objeto y la causa del contrato dan cuenta de su contenido esencial en cuanto se confunde con el trabajo que se presta, la persona misma del trabajador, pues la

actividad es indisociable a quien la realiza. Desde esta perspectiva, las normas de tutela al trabajo comprenden la de protección de los derechos del trabajador, tanto patrimoniales como extrapatrimoniales, como es el caso del reconocimiento de los derechos fundamentales que limitan el ejercicio del poder de dirección del empleador y en lo específico, la no discriminación o la protección contra el acoso sexual. Ello unido a otros deberes del empleador como el de protección efectiva de su vida y salud, que configuran un marco de derechos y obligaciones ordenados a la protección del trabajador en sí, y en consecuencia, susceptible de sanción judicial cuando éstos se vulneran.

De acuerdo a las normas generales de reparación del daño, primero a través de la responsabilidad extracontractual en el caso de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales por expresa disposición del artículo 69 de la Ley N° 16.744, después, la responsabilidad contractual en la misma materia en caso de vulneración del artículo 184, la tendencia de la política de derecho es de extender el ámbito de responsabilidad, como ha sido el caso de la responsabilidad contractual por discriminación en el empleo o bien la reparación del daño causado por la imputación de conductas constitutivas de acoso sexual, conforme a lo dispuesto en el artículo 171 del CT.

Sin embargo, no se trata tan solo de aquellos hechos que se producen durante la vigencia del contrato de trabajo, toda vez que la legislación impone reglas de conducta previas a la contratación, como ocurre con las relativas a la no discriminación en la oferta de trabajo, en concordancia con el principio y garantía constitucional, o aún, una vez concluido el vínculo, sea que se trate de aquel que se produce con la terminación del contrato o por un acto posterior, que igualmente acarrearía un daño efectivo al trabajador, como es el caso de una lista negra de trabajadores a los que se recomienda no contratar por causa de actividad sindical u otra. En esta materia, sin embargo, si bien la doctrina reconoce la extensión del ámbito de responsabilidad aun cuando ya no existe el vínculo, no existe suficiente y concordante pronunciamiento en sede jurisdiccional y en algunos casos, como ocurre con la demanda del daño moral por causa del despido, las sentencias tienden a negar su procedencia.

Esta discusión se ha presentado actualmente en torno a la reparación en caso de vulneración de derechos fundamentales y en el caso de terminación de la relación de trabajo que haya sido realizada en forma arbitraria y/o abusiva. Para la primera situación, la doctrina y la jurisprudencia ya se encuentran más o menos en línea indicando que de

acuerdo a lo establecido en el artículo 495 N° 3, al referirse a las demás indemnizaciones que procedan, se estaría incluyendo la indemnización por daño moral. Para la situación del pago de una indemnización por daño moral en caso de un despido arbitrario y/o abusivo, la jurisprudencia es aún tímida, aunque debe tenerse en cuenta que el hecho generador de la indemnización puede ser una vulneración de derechos fundamentales con ocasión de la terminación de la relación de trabajo, en cuyo caso sí corresponde un eventual daño moral.

La reciente Ley N° 20.940, que incorpora una nueva redacción del Libro IV del CT, fija en el nuevo artículo 400 que, como medida de reparación para el caso de la denuncia del artículo 345 del mismo Código, es decir, la vulneración de la prohibición de reemplazo de trabajadores en huelga, el tribunal competente podrá disponer, como medida de reparación, una indemnización del daño causado a los afectados por la infracción a la prohibición de reemplazar trabajadores en huelga, además de la multa establecida en el artículo 406 del CT. Dicha indemnización debe ser entendida como una indemnización por el daño moral causado.

LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO Artículos 19 CPR - 5° CT - Ley N° 20.087

Probablemente uno de los procesos más remarcables de las últimas décadas ha sido el paso al estado constitucional de derecho, que reconoce como uno de sus elementos esenciales, la plena vigencia de los derechos fundamentales no solo con respecto al Estado sino también, en las relaciones entre particulares, lo que lleva la presencia de las garantías constitucionales al negocio jurídico, como en el contrato de trabajo, en que bajo el concepto de ciudadanía laboral, se coloca bajo el imperio de aquellas normas que emanan de la supremacía constitucional y que en consecuencia, ordenan necesariamente la aplicación de las normas y la ejecución del contrato. Es lo que expresa la Ley N° 19.759/2001 al incorporar al artículo 5° del CT, la sujeción en el ejercicio del poder de dirección del empleador a los derechos constitucionales de los trabajadores, agregando a modo ejemplar los de intimidad, privacidad y honra. Es, por lo mismo, la Ley N° 20.087 que establece un procedimiento específico de tutela de derechos fundamentales y que modifica el Libro V del CT, ha establecido un procedimiento especial en caso de vulneración de los derechos fundamentales.

En dicho procedimiento, al fundamentar su sentencia es que el juez posee un margen importante de acción a fin de corregir las vulneraciones de derecho fundamentales sufridas por el trabajador. Además del pago de las indemnizaciones y prestaciones que pudieren corresponder se establece un pago de 6 a 11 remuneraciones más por el hecho de la vulneración de derechos fundamentales, así como también ordenar medidas correctivas de la vulneración constatada.

* * *

SECCIÓN QUINTA

LOS DERECHOS DE SEGURIDAD SOCIAL

EL DERECHO DE SEGURIDAD SOCIAL

La moderna seguridad social que reconoce en Von Bismark los primeros seguros sociales, ha evolucionado como disciplina jurídica enmarcada por las bases que otro de sus creadores definiera, como el conjunto de medidas adoptadas por el Estado para proteger a los ciudadanos contra los riesgos de concreción individual que jamás dejarán de presentarse, por óptima que sea la situación de conjunto de la sociedad en que vive (Lord Beveridge). En la América Latina se reconoce en la intervención de Simón Bolívar en el Congreso de Angosturas de 1819 al definir como el sistema de gobierno más perfecto a aquel que comporta mayor grado de bienestar, de seguridad social y estabilidad política, los aspectos fundamentales de lo que se espera en términos de asegurar el bienestar en todos sus aspectos, la posibilidad de que se prevengan y se subsanen las contingencias a que se vean enfrentados y la estabilidad en cuanto a las instituciones que comprende el ordenamiento jurídico, social y administrativo. Históricamente los antecedentes más remotos de la seguridad social se encuentran en las *Coleggias Romanas*, que constituían agrupaciones o asociaciones de individuos que ejercían una misma labor u oficio y cuyo objetivo era auxiliar a sus miembros en caso de enfermedad o muerte. Luego y con la misma finalidad, aparecen las “Cofradías” y las “Diaconías”, de naturaleza religiosa y que buscan poner en práctica las enseñanzas de los evangelios.

En la era moderna el Departamento de Seguridad Social de la Oficina Internacional del Trabajo, conjuntamente con el Centro Internacional de Formación de esa organización, ha señalado que la seguridad social es la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales, que de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte: y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos. Como se puede apreciar, en este concepto se expresan las diferentes ramas de la seguridad social como los objetivos que persigue el establecimiento de la disciplina en los ámbitos doctrinarios de su estudio, como en el desarrollo legislativo que la han singularizado como

disciplina jurídica. Más recientemente, la Organización Internacional del Trabajo se ha referido a la protección social, como uno de los objetivos a considerar en la sociedad moderna, concepto además que se encuentra incorporado en el trabajo decente.

SEGURIDAD SOCIAL Y RIESGO SOCIAL

El concepto de riesgo, que representa el hecho de la naturaleza o de la decisión de autoridad que le produce un efecto pernicioso, requiere no solo de prevención, sino además, de la reparación suficiente de parte del sistema de seguridad social. Ese elemento-concepto se transforma con el devenir del tiempo en la contingencia social, atendido a que el desarrollo de la vida en sociedad genera un aumento de las circunstancias que ponen al individuo frente a la posibilidad de requerir de las medidas de prevención y de las prestaciones de reparación. El concepto más actualizado es el de estado de necesidad, que si bien aparece en una concepción más amplia, mantiene con los anteriores un vínculo esencial. Puede reconocerse una relación triangular en la seguridad social compuesta por el riesgo que genera una contingencia social, que lleva al individuo a un estado de necesidad que debe ser prevenido y reparado a través de la acción de las instituciones de seguridad social. Este estado de necesidad es el que debe precaver y subsanar la seguridad social, adoptando las medidas, creando las instituciones, dando lugar al nacimiento de instituciones con personalidad jurídica que ejecuten las acciones que les son propias e instaurando un sistema de derechos con tales finalidades.

Con el objeto de dar cumplimiento a los presupuestos indicados, se hace necesario recordar los principios que informan la seguridad social y que se constituyen en las ideas matrices que expresan los fundamentos doctrinarios que deben informar tanto las instituciones de la seguridad social como a la normativa, con el objeto de su aplicación por los órganos respectivos, incluidos los llamados a conocer las controversias que se susciten.

LOS PRINCIPIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Así como en el derecho del trabajo, diversas orientaciones o ideas matrices que le dan su sentido a las instituciones de la disciplina, aparecen como

indisolublemente ligadas a las normas legales que la componen y que se complementan desde la doctrina, otorgándole una singularidad dentro del conjunto del derecho. Así es como dentro de aquellos que aparecen como propios del derecho de seguridad social, tiene una preeminencia aquel que se refiere a la libertad y dignidad de las personas, por el que constituye un objetivo primordial de la seguridad social la protección de las personas y como tal, éstas deben poder ejercer libremente todos los derechos y acciones que la seguridad social haya establecido con la dignidad que le es propia. Otros principios específicos de la seguridad social son el de solidaridad, universalidad, igualdad o uniformidad, no discriminación, suficiencia, y unidad de gestión.

El principio de solidaridad se encuentra estrechamente vinculado al bien común, atendido que no se puede concebir un concepto de seguridad social que no tenga como base al género humano en su totalidad. Corresponde a la participación de todos los ciudadanos haciendo efectivo el deber social inexcusable de prestarse ayuda mutua en la adversidad. En la aplicación de este principio los beneficiarios del sistema hacen aportes en proporción a sus capacidades económicas o no los hacen y reciben las prestaciones en relación a lo que requieren verdaderamente sus respectivos estados de necesidad.

Este principio admite una gran división en solidaridad grupal y solidaridad nacional, siendo la primera la que se genera al interior de grupos o colectivos de personas y la segunda, aquella que opera en toda la comunidad y respecto de sus miembros. Dentro de esta última se ha hecho presente la existencia de una solidaridad intergeneracional, distinguiendo ya el respaldo y protección que ha venido a generarse entre el sector activo, cada vez con un mayor tiempo de vida laboral, y el sector pasivo, que aun cuando debe dar cumplimiento a los requisitos de edad para gozar de una pensión de vejez, por ejemplo, sus expectativas de vida lo llevan a requerir de fondos más allá de los que podrían haber conformado con sus propias cotizaciones. Es un fenómeno que se observa especialmente en el sistema de salud institucional o estatal.

El principio de la universalidad es aquel que establece que la protección de la seguridad social, a través de todas sus vías, no solo puede entenderse para los trabajadores dependientes, sino que a todo ser humano que se vea enfrentado a los riesgos sociales. La OIT en su Conferencia celebrada en Filadelfia el año 1944 aprobó la declaración de que la universalidad del campo de aplicación es la esencia del concepto moderno del seguro social. La Universalidad como principio ha sido clasificada solo con el objeto de

esclarecer el sentido que se ha dado para su amplia aplicación en la Universalidad Subjetiva, referida a la aplicación de sus acciones e instituciones a todos los individuos sin distinción alguna y Universalidad Objetiva, en cuanto la protección debe estar dirigida a todo tipo de contingencia que por su ocurrencia genere un estado de necesidad en los individuos.

El principio de no discriminación es consecuencia del principio de universalidad subjetiva, toda vez que la Carta Fundamental contempla en el numeral segundo del artículo 19, la garantía constitucional de la igualdad ante la ley, sin perjuicio de las restantes garantías contempladas en el mismo artículo, especialmente las de los números 18, 22 y 24. En su esencia, la no discriminación persigue que las instituciones de seguridad social protejan a todos los habitantes de una nación, sin distinción alguna, sea nacionalidad, sexo, edad, origen, religión y otros.

El principio de suficiencia tiene su base en el principio de universalidad objetiva, pues aquél busca que los sistemas de la seguridad social hagan uso de los todos los medios necesarios para dar cobertura a todos los estados de necesidad a que se vean enfrentados los individuos. La suficiencia mira a la cantidad de la cobertura y la eficacia de la misma.

El principio de igualdad o uniformidad tiene por objeto que en el otorgamiento de las prestaciones de la seguridad social lleguen al individuo que lo requiere, sin que puedan hacerse distinciones de ningún tipo. Por otra parte, también se habla de uniformidad en cuanto a la gestión o administración del sistema y, en este punto, este principio ha adoptado una denominación diferente, como es la unidad de gestión, esto es, una administración común del sistema de seguridad social, exigencia que con la evolución de los hechos, ha admitido la modalidad de la conducción central, vale decir, una especie de supervigilancia de los entes que directamente administran las prestaciones de la seguridad social. Sin embargo, éste ha evolucionado y hoy la Unidad –como también se llama este principio– debe entenderse como aquella que atiende los estados de necesidad bajo una política de conjunto, dirigida, orientada y supervigilada por el Estado, que puede ser administrada por distintos órganos gestores, exigiéndose los mismos requisitos para idénticos beneficios o prestaciones.

LA PROTECCIÓN SOCIAL

Los diferentes estados de necesidad que afectan al individuo, han producido una diversificación de acciones que, al mismo tiempo, han

generado diferentes ramas de la seguridad social, con el objeto que ésta pueda dar cumplimiento a sus objetivos de precaver o subsanar dichos estados otorgando a los beneficiarios y afiliados las prestaciones concebidas para cada caso. Entre esas ramas se encuentran el seguro social moderno, la asistencia social, las prestaciones familiares, la medicina social, los servicios sociales, la política de empleo, habitacional de vivienda social, remuneracional, de protección a través de los seguros privados, de incrementos a los Fondos de Pensiones y, en general, de todas aquellas contingencias sociales, que se deben enfrentar a través del moderno concepto de protección social y que recoge asimismo, los hechos sociales más recientes que afectan a las personas y a la sociedad. De esta manera, la protección social es más bien un conjunto de políticas públicas destinadas a cubrir situaciones y a grupos similares que la seguridad social, pero enfocado en la corrección de la desigualdad y en la lucha contra la pobreza.

LAS BASES CONSTITUCIONALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL Artículos 19 N^{os} 1, 2, 3, 7 h), 9 y 18 CPR

Atendido que las sociedades se orientan hacia la protección social, no resulta extraño entonces que a partir de la constitucionalización de los derechos sociales, la Carta Fundamental establezca las bases y derechos específicos que se reconocen a las personas en materia de seguridad social. El artículo 19 de la Carta Fundamental en su numeral 18 establece el derecho a la seguridad social, obligándose el Estado a ejercer la acción tendiente a garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de las prestaciones básicas uniformes, sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas. Se agrega que la ley podrá establecer cotizaciones obligatorias con el objeto de propender al financiamiento de los sistemas. Esta garantía se complementa con la contemplada en el numeral 9 que contempla el derecho a la protección de la salud, que como se ha visto constituye una de las ramas de la seguridad social que comprende la protección que debe dar el Estado al libre acceso a las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y de la rehabilitación de los individuos, como asimismo en relación con la ejecución de las acciones de salud, sea cual sea el ente que las realiza y se otorguen en forma gratuita o se financien mediante cotizaciones obligatorias.

Todo lo anterior es sin perjuicio de que la misma Constitución contempla la existencia de un poder de Estado, que se encuentra estructurado en forma tal que todos los individuos tienen acceso a la jurisdicción con que está investido, mediante los procedimientos previamente contemplados, los que dan como resultado sentencias ejecutoriadas que permiten hacer efectivos los derechos que reclaman.

La protección social de que hablamos, tiene también su fundamento constitucional en el N° 1 del artículo 19, porque el derecho a la vida implica más que a una simple supervivencia orgánica, significa el derecho a una vida digna, connotación esencial que fundamenta la no discriminación de ninguna naturaleza y pone de relieve el desafío de las sociedades modernas en asumir el respeto a los derechos fundamentales del hombre como una necesidad social esencial.

LA TUTELA ADMINISTRATIVA DE LOS DERECHOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Cada uno de los cuerpos legales que regulan las prestaciones de salud, pensiones, seguros obligatorios, prestaciones asistenciales y otros que conforman el vasto campo del derecho positivo de la seguridad social, contempla acciones administrativas tendientes a buscar, en el mismo ente, los mecanismos destinados a obtener la reconsideración de la resolución, dictamen o instrucción que produce menoscabo y, en muchos casos, las que correspondan ante el órgano jurisdiccional.

EL DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La Organización Internacional del Trabajo la define como el conjunto de disposiciones legislativas que crean un derecho a determinadas prestaciones, para determinadas categorías de personas en condiciones específicas. De otra parte, se ha definido a la seguridad social como el conjunto de principios y normas que reconociendo que toda persona tiene el derecho a los bienes indispensables para prevenir sus contingencias sociales y cubrir sus efectos, regula las instituciones jurídicas sociales destinadas a servir esos objetivos. De este modo, el derecho de la seguridad social debe comprender la organización y funcionamiento institucional de la Seguridad Social y las relaciones entre esos y los em-

pleadores y trabajadores, incluyendo a los trabajadores autónomos, en cuanto a las prestaciones de seguridad social, como al Estado respecto al conocimiento y resolución de los conflictos que se produzcan entre esos.

De esta forma, las instituciones que constituyen los pilares sobre los cuales se sustenta cada uno de los sistemas que contempla la seguridad social y que tienden a dar cumplimiento a los objetivos que le son propios, y que son la afiliación, la cotización, las prestaciones, la administración, los sistemas financieros y lo contencioso de la seguridad social. Atendido que cada una de estas instituciones actuará en los diferentes regímenes a que se hace referencia más adelante, es que se conceptualiza cada una de ellas como sigue:

- *La afiliación.* La afiliación es la relación jurídica entre el sujeto y el sistema de seguridad social y que se genera ya sea por un hecho o un acto y que le permite gozar de los derechos y que, en algunos casos, le impone obligaciones. Como refuerzo a los principios ya enunciados, todas nuestras leyes orgánicas de seguridad social establecen expresa o implícitamente la afiliación automática al ente gestor de que se trate, por el solo hecho de iniciarse la relación laboral.
- *La cotización.* La cotización es la forma a través de la cual el beneficiario del sistema concurre al financiamiento de las prestaciones que otorga con el objeto de satisfacer los estados de necesidad que le afectan. Esta contribución puede hacerse en forma directa o a través del sistema de deducción de las remuneraciones, reteniéndola el empleador y enterándola en la entidad correspondiente. Cabe señalar que la cotización puede provenir únicamente del trabajador, o también tener un origen bipartito, compartiendo la carga el trabajador y su empleador. En último término, si el Estado aporta al financiamiento del régimen respectivo se puede consagrar entonces un régimen de financiamiento tripartito.
- *Las prestaciones.* Las prestaciones están configuradas por el conjunto de medidas o instrumentos que tienen los sistemas de seguridad social y que buscan cumplir sus objetivos de prevenir, curar, reparar y rehabilitar a los individuos que se han visto afectados por contingencias sociales que los han llevado a estados de necesidad cubiertos por dichos sistemas. Estas prestaciones pueden ser en dinero, en especies o en servicios.
- *La administración.* La administración está formada por los sujetos, acciones e instrumentos y las normas reguladoras que permiten el

efectivo funcionamiento de los sistemas de la seguridad social y el cumplimiento de los objetivos que en cada caso se han planteado, otorgando las prestaciones que les son propias en uso de las vías y financiamientos percibidos. Se entiende tanto mirada desde cada órgano, como del sistema general de fiscalización que permite mantener el sistema dentro de los marcos legales y constitucionales.

- *Los sistemas financieros.* Los sistemas financieros se configuran por las diferentes formas que los sistemas de seguridad social adoptan con el objeto de poder otorgar las prestaciones correspondientes. En otras palabras, cómo se financian las prestaciones que deben recibir los individuos para cubrir sus estados de necesidad. En oportunidades, a dicho financiamiento contribuye total o parcialmente el sujeto beneficiado y, en otras, es el Estado el que debe concurrir a cubrir las necesidades que se generen.
- *Lo contencioso de la seguridad social.* Lo contencioso de la seguridad social se expresa en la tutela de los sistemas y derechos emanados de la seguridad social, en el caso de controversia entre los afiliados y/o beneficiarios con el sistema, en especial como consecuencia de las prestaciones no otorgadas u otorgadas deficientemente. En esta materia, debe estarse a lo dispuesto en el artículo 420 del CT que señala la competencia de los tribunales del trabajo (de acuerdo a la modificación de la Ley N° 20.087), a las acciones contempladas en leyes especiales e incluso al recurso de protección reconocido en el artículo 20 de la CPR, por ser éste una vía a la que normalmente recurren los afectados con el objeto de dar rápida y efectiva solución a los problemas que se presentan, por la vulneración de las garantías que contempla el artículo 19 constitucional, en lo referido a los derechos de seguridad social. En lo administrativo existen, a la vez, diversos mecanismos de reclamación de los derechos a las prestaciones. Estos dependen del derecho que se trate ya que sus plazos y tramitación son distintos.

* * *

SECCIÓN SEXTA
EL RÉGIMEN DE PENSIONES

LOS REGÍMENES DE PENSIONES

Hasta antes de la entrada en vigencia del conjunto de cuerpos legales que dio vida al llamado Nuevo Régimen Previsional, esto es al 1° de marzo de 1981, existió en el país un solo sistema de pensiones, con características muy especiales y que aun cuando se estimó que podría desaparecer en pocos años, se mantiene vigente con un número no menor de afiliados activos, pero sí con un universo considerable de beneficiarios pasivos que han obligado a hacer efectiva la responsabilidad del Estado en materia de financiamiento, aun cuando se considera que ha podido hacer uso del patrimonio acumulado por las antiguas Cajas de Previsión. Como consecuencia de lo señalado, a partir de la fecha indicada, se debe distinguir entre ese Antiguo Régimen Previsional y el Nuevo Régimen Previsional. Sin embargo, dicha distinción pierde sentido con la adopción de la Ley N° 20.255, de Diario Oficial de 17/03/2008, que introduce importantes modificaciones al sistema de pensiones de vejez chileno, estableciendo una articulación y sistematización entre dos regímenes: uno contributivo a cargo de las AFP, y otro no contributivo, de administración estatal denominado sistema de pensiones solidarias.

EL RÉGIMEN DE PENSIONES CONTRIBUTIVO DE LAS AFP
Artículos DL N° 3.500 - DL N° 3.501 - DL N° 3.502

El régimen contributivo no solo se forma con las disposiciones contenidas en el DL N° 3.500, sino que además con el DL N° 3.502, que regula la creación de la entidad en la cual se produjo la fusión de las cajas del antiguo régimen y con el DL N° 3.501 que estableció el Nuevo Sistema de Cotizaciones Previsionales, cuyo objetivo principal era generar el traspaso de la carga impositiva desde el empleador al trabajador, lo que obligó a la creación del llamado incremento previsional, destinado a que los trabajadores, como consecuencia de esta modificación, mantuvieran el líquido de sus remuneraciones. El mecanismo creado en los años ochenta consiste en un paso desde un régimen de administración pública en reparto a un régimen privado de capitalización individual. Es

el esfuerzo individual durante la vida activa lo que se premia y financiará la pensión del trabajador.

ADMINISTRACIÓN DEL NUEVO RÉGIMEN DE PENSIONES

Artículos 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 93, 94 y 154 DL N° 3.500

Radica en las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) que son entidades privadas con fines de lucro, que deben constituirse como Sociedades Anónimas con objeto exclusivo, cual es el de administrar los fondos de pensiones, otorgar y administrar las prestaciones y beneficios que establece el DL N° 3.500. Estas administradoras existen en virtud de una resolución de la Superintendencia de Pensiones (SP) que las autoriza y aprueba sus estatutos, lo que les otorga personalidad jurídica a partir de la certificación que da constancia de su emisión y que debe contener un extracto de los estatutos que se han aprobado. La SP es también el ente fiscalizador de las AFP.

CARACTERÍSTICAS DEL RÉGIMEN CONTRIBUTIVO DE PENSIONES

Las principales características del régimen son:

- a) La supervigilancia del régimen le corresponde al Estado a través de la SP, que vela por el cumplimiento de la legislación e interpreta el sentido de las leyes y reglamentos aplicables.
- b) La administración operativa corresponde a las AFP. Su objeto único es la administración de los fondos de pensiones, sin perjuicio de la relativa a las prestaciones y beneficios. Su patrimonio debe encontrarse separado de los fondos de pensiones de los afiliados que administran.
- c) Es el régimen obligatorio para todos aquellos que se han incorporado por primera vez a la actividad laboral a partir del 1° de enero de 1983 y voluntario para aquellos que, no obstante no estar trabajando, coticen a su cuenta de capitalización individual.
- d) Es un régimen de capitalización individual en que cada afiliado ve reflejado sus aportes en una cuenta de capitalización individual, conociendo del monto de sus fondos y pudiendo optar por las mo-

dalidades establecidas en la ley, que estime más convenientes. Las prestaciones y beneficios que otorgan están establecidos por ley, limitándose a esos los que se pueden administrar y otorgar.

- e) La ley establece en forma expresa las inversiones de los recursos de los fondos de pensiones. Los fondos de pensiones son inembargables. Los recursos de los fondos de pensiones solo pueden ser destinados al otorgamiento de las prestaciones. Tiene efectos patrimoniales, significando que pueden llegar a formar parte de la masa hereditaria producida a la muerte del afiliado, en caso de no existir beneficiarios directos.

LA AFILIACIÓN AL RÉGIMEN Artículo 2° DL N° 3.500

Se la define como la relación jurídica entre un trabajador y el sistema de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, que origina los derechos y obligaciones que la ley establece, en especial, el derecho a las prestaciones y la obligación de cotizar. Igual concepto es aplicable a los afiliados independientes, dado que el vínculo tiene la misma naturaleza y efectos.

La afiliación es exclusiva, excluyente y única, en cuanto solo se puede estar afiliado a una Administradora de Pensiones a la vez –aun cuando se preste servicios a más de un empleador o cuando se cotice como dependiente y también como independiente– y no se puede estar afiliado al nuevo régimen previsional y al mismo tiempo al antiguo régimen, salvo casos muy excepcionales. Es también permanente, en cuanto se mantiene por toda la vida del afiliado, con la única excepción contemplada en la Ley N° 18.225 relativa a los que optan por volver al antiguo régimen cuando no se tiene derecho al bono de reconocimiento.

Es voluntaria para los afiliados voluntarios. Esta modalidad fue incorporada el año 2008 por la Ley N° 20.255 que ha querido establecer la posibilidad de que quien no trabaja pueda igualmente cotizar y que la mujer que dedica su vida al hogar pueda tener ahorros para su jubilación. De esta manera, la reforma incorpora el artículo 92 J del DL 3.500 que establece que toda persona que no tiene trabajo remunerado podrá hacer cotizaciones previsionales a una cuenta individual de capitalización voluntaria en una AFP, sin perjuicio de lo establecido en el inciso 3° del artículo 90. Los recursos mantenidos en la cuenta

de capitalización individual voluntaria serán inembargables y los derechos y las obligaciones sobre la cuenta se regirán por la normativa de la cuenta de capitalización individual establecida en el artículo 17, es decir, para la cuenta del régimen obligatorio, con las excepciones para los afiliados voluntarios. Por su parte, el artículo 92 M regula el caso particular de las mujeres dueñas de casa. Se trata de una posibilidad para los trabajadores dependientes cuyos cónyuges podrán tener el carácter de afiliados voluntarios, permitiendo que sus respectivos empleadores deduzcan de su remuneración las sumas correspondientes a la cotización para la cuenta de capitalización individual voluntaria de su cónyuge, incluyendo la cotización adicional, de acuerdo a las normas para los afiliados voluntarios y al artículo 58 del Código de Trabajo

LAS COTIZACIONES DEL RÉGIMEN DE PENSIONES

Las cotizaciones pueden clasificarse según son de cargo de los trabajadores y las de cargo de los empleadores, y las de los primeros pueden clasificarse en obligatorias o voluntarias. En este último caso, puede tratarse ya sea de un afiliado voluntario o bien, cotizar con el fin de mejorar el saldo de las cuentas individuales, financiar una pensión anticipada o incrementar el monto de la pensión

COTIZACIONES OBLIGATORIAS DE LOS TRABAJADORES Artículos 17, 18, 19 y 69 DL N° 3.500

Las cotizaciones obligatorias del trabajador consisten en el aporte del 10% de su remuneración imponible destinadas al fondo de pensiones y una cotización adicional de porcentaje variable, que está destinada a financiar el seguro de invalidez y sobrevivencia y a la propia Administradora.

Para los efectos de la remuneración imponible hay que estarse a lo dispuesto en el artículo 41 del CT, el que excluye además ciertos estipendios que percibe el trabajador y que no forman parte de las remuneraciones.

Los topes imponibles son de una parte el equivalente al ingreso mínimo mensual, salvo que se haya pactado jornadas parciales al tenor de lo dispuesto en el artículo 44 del CT y el equivalente a 60 unidades de fomento mensuales según indica el DL 3.500. Este tope máximo,

empero, no rige en el caso de la cotización al seguro de desempleo, que es del equivalente a 90 unidades de fomento. Sin embargo, ambos topes de cotizaciones son actualizados en forma anual mediante un acto administrativo. Para el año 2017, el tope en materia de vejez es de 75,7 UF y el tope para el seguro de cesantía es de 113,5 UF.

La obligatoriedad de las cotizaciones para los trabajadores lo es hasta que la mujer cumpla 60 años y el hombre 65. Con todo, cumplidas dichas edades podrán obtener la pensión por vejez, sin perjuicio de seguir prestando servicios, aun para el mismo empleador. En todo caso, la circunstancia de haberse cumplido la edad no exime del descuento de las cotizaciones antes referidas, toda vez que para que ello ocurra, se hace necesario que el trabajador lo exprese inequívocamente, según se ha entendido jurisprudencialmente. En todo caso, en el evento de seguir trabajando cumplido que sea el requisito de edad, debe de acuerdo al artículo 69 del DL N° 3.500 seguir haciendo la cotización de salud previsional.

Si bien el obligado al pago es el trabajador, la carga de deducir los porcentajes respectivos de sus remuneraciones, como lo señala el artículo 58 del cuerpo legal ya citado, corresponde al empleador, quien deberá enterarlos en los organismos correspondientes dentro de los primeros diez días del mes siguiente a aquel en que se devengaron y fueron pagadas.

COTIZACIONES OBLIGATORIAS POR TRABAJO PESADO Artículos 17 bis y 68 bis DL N° 3.500

La cotización especial para el Fondo de Pensiones de los trabajadores que realizan labores calificadas de trabajos pesados por la Comisión Ergonómica Nacional, conforme lo dispone el artículo 17 bis del DL N° 3.500, en cuyo caso debe cotizar el trabajador y el empleador el 2 o 1% de la remuneración imponible, según lo determine esa Comisión. Se define el trabajo pesado como aquel cuya realización acelera el desgaste físico, intelectual o psíquico en la mayoría de quienes lo realizan provocando un envejecimiento precoz, aun cuando ellos no produzcan enfermedad profesional. Para esto se establece un procedimiento de determinación de trabajo pesado por el que se ha entendido que, de la sola publicación de las labores que han sido calificadas como tal, no produce de por sí la obligación de efectuar las cotizaciones, dado dicho

procedimiento a tal objeto y el derecho del empleador a reclamar de la resolución que la establezca.

De otra parte, el artículo 68 bis del DL N° 3.500 permite, además, la rebaja de la edad legal para pensionarse por vejez si se cumplen los requisitos que esa disposición establece.

LAS COTIZACIONES VOLUNTARIAS DEL TRABAJADOR

Artículos 20, 20 A, 20, 20 C,
20, 20 E, 21, 22 y 22 bis DL N° 3.500

De acuerdo a los artículos 20 y siguientes del DL N° 3.500, el trabajador puede realizar cotizaciones voluntarias con el objeto de incrementar su cuenta individual, que, además, les permite jubilar anticipadamente. Entre ellos, las cotizaciones voluntarias, los depósitos convenidos con el empleador y de su cargo, y los depósitos de ahorro provisional voluntario. Este último resulta también aplicable a los afiliados al antiguo régimen jubilatorio. En el caso de aquellos aportes provenientes del trabajador, son aplicables las normas relativas a los descuentos, retención y pago, aplicables al empleador.

Cabe tener presente que el inciso 2° del artículo 20 del DL 3.500 establece que cada trabajador puede hacer depósitos a los ahorros previsional voluntario en los planes de ahorro previsional autorizados por la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras o por la Superintendencia de Valores y Seguros, según corresponda, que ofrezcan los bancos e instituciones financieras, las administradoras de fondos mutuos, las compañías de seguros de vida, las administradoras de fondos de inversión y las administradoras de fondos para la vivienda. Igualmente, la Superintendencia de Valores y Seguros podrá autorizar a otras instituciones y planes de ahorro que tengan el mismo objeto.

Los planes de ahorro previsional voluntario que son ofrecidos por las instituciones autorizadas se rigen por las disposiciones contenidas en los artículos 18, 20 y 20A a 20E del DL 3.500 y las normas pertinentes que regulan las instituciones correspondientes. Debemos entender por institución autorizada a aquellas definidas en la letra l) del artículo 98, es decir, entidades distintas de las AFP que proponen los planes de ahorro previsional voluntario autorizados por la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras o por la Superintendencia de Valores y Seguros, señaladas en el inciso 2° del artículo 20.

Por otro lado, la Ley N° 20.255 de 2008 incorpora a la legislación de seguridad social el ahorro previsional voluntario colectivo. Es éste el producto de la celebración de un contrato de ahorro entre un empleador y una entidad administrativa de fondos de pensión o institución autorizada, con el objetivo que las cotizaciones realizadas en las cuentas individuales, que para este fin se abran, permitan a los trabajadores aumentar sus ahorros en vista de una mejor pensión.

LOS MULTIFONDOS

La Ley 19.795 modificó el DL 3500 de 1980 y creó cinco Fondos: A, B, C, D y E. El objetivo de su establecimiento es incrementar el valor esperado de las pensiones futuras. El afiliado puede elegir en cuál de ellos integrar sus cotizaciones, con una limitación: los hombres y mujeres que cumplan los 56 o 51 años de edad, respectivamente, no podrán optar al Fondo Tipo A, subsistiéndoles la libertad de acogerse a cualquiera de los otros. Esta limitación solo afecta a las cotizaciones obligatorias. El Fondo A incluye instrumentos de inversión más riesgosos que el resto. Si al incorporarse al régimen, el afiliado no opta por alguno de los Fondos mencionados, la AFP lo asigna a uno de ellos, según edad, y considera, asimismo, los demás criterios contenidos en el art. 23 del DL 3500. Los Fondos se diferencian por nivel de inversión en instrumentos de renta variable y, por ende, de mayor riesgo relativo.

Cada fondo es un patrimonio independiente de la Administradora, perteneciendo en su totalidad al afiliado afecto al que le corresponde. Todas las cotizaciones que efectúa el afiliado, obligatorias o voluntarias, como también los depósitos convenidos que pactó con su empleador constituyen el capital de cada fondo. Los bienes y derechos que conforman cada fondo son inembargables y no son susceptibles de una declaración de quiebra y en caso que esta institución afecte a la administradora, las cuentas de los afiliados deben ser traspasadas a otras administradoras. En caso de muerte de un afiliado, y a falta de beneficiarios de pensión de sobrevivencia, o por muerte producida por una contingencia de naturaleza profesional, los recursos de la cuenta de capitalización individual pasan a formar parte de la masa hereditaria.

El fondo de pensiones debe obtener una rentabilidad mínima y, de no ser así, la administradora debe garantizarla mediante las instituciones de la Reserva de Fluctuación de Rentabilidad y El Encaje.

La sanción por el no cumplimiento de esta obligación puede llegar a ser la disolución de la Administradora del Fondo de Pensiones. El valor de cada Fondo de Pensiones se expresa en cuotas, cuyo monto se determina sobre la base del valor económico o de mercado de las inversiones efectuadas.

LOS APORTES PREVISIONALES Y LOS DERECHOS DEL AFILIADO

Los aportes previsionales están destinados a financiar las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, de acuerdo a las normas aplicables. Respecto de la primera, es aquella a que tienen derecho los afiliados hombres cuando cumplen 65 y las mujeres, cuando enteran 60 años de edad. Ello no obsta a que el afiliado opte por una pensión de vejez anticipada, cuando reúne un capital que le permita obtener una pensión igual o superior al 70% del promedio de sus remuneraciones imponibles percibidas o rentas declaradas, durante los últimos 120 meses y que sea igual o superior al 150% de la pensión mínima garantizada por el Estado y vigente a la fecha de obtención de la pensión. Asimismo, el afiliado tiene derecho a una pensión anticipada en caso de trabajos pesados, en virtud de la cotización adicional de cargo del trabajador como del empleador en aquellas labores calificadas como de trabajo pesado por la Comisión Ergonómica Nacional.

El derecho a gozar de la pensión de invalidez se devenga con la ocurrencia de una contingencia que produce en el afiliado, la pérdida de la capacidad de trabajo determinada por la ley y siempre que no haya cumplido los requisitos para pensionarse por vejez. Debe emanar de la Comisión Médica Regional respectiva, mediante la emisión de un primer dictamen en que se declara la invalidez temporal y de un segundo en que se establece la permanente. Se clasifica en pensión de invalidez parcial y total. En la primera la pérdida de capacidad de trabajo debe ser igual o superior al 50% y, en la total, dicha pérdida debe ser al menos de 2/3. La reevaluación se debe efectuar a más tardar al tercer año, pero puede ésta ser anticipada por decisión de la Comisión Médica mediante resolución fundada, cuando existiendo razones de salud visibles el afiliado va a cumplir la edad para pensionarse por vejez, pudiendo deducirse apelación ante la Comisión Médica Central. Es una pensión incompatible con la devengada dentro del sistema del Seguro Obligatorio por

Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, establecido en la Ley N° 16.744/1968.

La pensión de sobrevivencia es aquella a que tienen derechos todos los integrantes del grupo familiar del afiliado fallecido, activo o pasivo del sistema y que se genera al fallecimiento del afiliado a favor de sus beneficiarios legales. Si fallece como consecuencia de un accidente del trabajo o una enfermedad profesional, el saldo del fondo constituye herencia correspondiendo el pago de las pensiones de sobrevivencia a la entidad que administra la Ley N° 16.744. Son beneficiarios la cónyuge sobreviviente, el cónyuge sobreviviente inválido que hubiere sido carga de familia de la causante, los hijos menores de 18 años, los mayores de 18 y menores de 24 que sean estudiantes de educación básica, media, técnica o superior y los hijos inválidos de cualquier edad. También lo es la madre de los hijos no matrimoniales, siempre que sea soltera o viuda y haya vivido a expensas del causante. Pueden percibir la pensión los padres del afiliado que a la fecha del fallecimiento hayan sido causantes de asignación familiar y a falta de todos los beneficiarios anteriores.

Asimismo, la afiliación al régimen de pensiones de la AFP da derecho a la cuota mortuoria, que corresponde al pago por una sola vez como consecuencia de la muerte del afiliado, en el equivalente a 15 Unidades de Fomento a quien se hubiere hecho cargo de los gastos del funeral del causante y el saldo, si lo hubiere, se paga a la cónyuge, a los hijos o a los padres del afiliado.

LAS MODALIDADES DE PENSIÓN

Los afiliados que cumplan los requisitos o se encuentren en alguna de las situaciones que le permiten obtener pensión por alguna de las vías referidas, podrán hacer uso de sus fondos y optar por alguna de las modalidades establecidas en la ley.

El Retiro Programado representa el sistema en el que los recursos del fondo se mantienen en la administradora, quien calcula el monto anual de la pensión pagada en duodécimos y el saldo lo mantiene invertido, al igual que en la etapa anterior al otorgamiento de la pensión. Esa operación se practicará anualmente. Este sistema es esencialmente revocable, lo que significa que el afiliado puede optar por una de las otras modalidades. Es obligatorio para quienes tienen fondos que no

les permiten obtener pensiones superiores a aquellas equivalentes a la pensión mínima garantizada.

Renta Vitalicia Inmediata, en cambio, se perfecciona por el pacto entre el afiliado y una Compañía de Seguros por el cual, le entrega la totalidad de sus fondos o parte de ellos, con el objeto de obtener de por vida, una renta vitalicia para él y sus beneficiarios, en caso de muerte. Es un sistema irrevocable y la pensión se calcula en unidades de fomento, por lo que se mantiene constante.

Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida es un sistema combinado ya que hay una renta basada en el retiro programado y a partir de la fecha indicada en el contrato que se celebra con la Compañía de Seguros, empieza a operar la modalidad de la Renta Vitalicia. En la administradora se mantiene el capital suficiente para financiar la renta temporal y el resto del fondo se traspasa a la compañía de seguros para financiar la renta vitalicia.

Renta Vitalicia inmediata con Retiro Programado, sistema complementario dado que los dos pactos operan al mismo tiempo. Una parte de la pensión se obtiene mediante la Renta Vitalicia que se pacta con la compañía de seguros y la otra con lo que se obtiene de los fondos dejados en la administradora para obtener el Retiro Programado. En consecuencia, parte es renta vitalicia y parte retiro programado. Es una modalidad para los afiliados que pueden obtener una renta vitalicia inmediata que sea igual o mayor que la pensión mínima de vejez garantizada.

EL SISTEMA DE PENSIONES SOLIDARIAS

La reforma de marzo de 2008 de la Ley 20.255 añade un componente no contributivo al régimen de fondos de pensiones chilenos. Esta ley tiene su origen en un proyecto de reforma producto de un proceso de consulta que se iniciara con la constitución de un Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional, conocido como *Comisión Marcel*. Este Consejo, por la vía de audiencias ciudadanas públicas, tomó conocimiento de las opiniones de los principales actores, como los sindicatos de trabajadores y jubilados, representantes de los empleadores, grupos de mujeres, expertos de organizaciones internacionales y de centros de investigación nacionales. Posteriormente, el Consejo formuló recomendaciones que se retomaron en la concepción de un proyecto de ley de

reforma al DL 3.500, en el que un aspecto clave fue la introducción de una serie de prestaciones solidarias.

Las pensiones solidarias contienen dos prestaciones: la pensión básica solidaria y el aporte solidario. Como veremos, estos mecanismos amplían la protección de la vejez a las personas que tienen una capacidad de ahorro parcial o nulo, y que son a menudo excluidas por la capitalización individual.

La pensión solidaria es financiada por el presupuesto del Estado, es decir, un mecanismo de carácter no contributivo, y es administrada por el Instituto de Previsión Social (IPS). Aquellos que cumplen las condiciones establecidas por la ley se beneficiarán de una pensión básica solidaria financiada por el Estado, lo que en doctrina es conocido como una pensión no contributiva.

Para ser beneficiario de una pensión básica solidaria, se debe cumplir las siguientes condiciones:

- i) No tener derecho a una pensión en cualquier régimen previsional,
- ii) Que la persona tenga por lo menos 65 años, edad legal para la jubilación para los hombres hoy día. Entonces, para que una mujer perciba esta prestación debe esperar cinco años más que si se jubilaba en una AFP. Sin embargo, creemos que esta medida tiene por objeto evitar la discriminación de edad y aumentar en un futuro próximo la edad de jubilación de las mujeres a los 65 años.
- iii) Que la persona sea parte de un grupo familiar perteneciente al 60% más pobre de la población. Esta prestación, entonces, no es universal: ella protege a una parte importante pero no a toda la población.
- iv) Justificar residencia en el territorio nacional desde por lo menos 20 años, ya sea continua o discontinua, debiendo haber vivido en el país al menos 4 de los últimos 5 años anteriores a la solicitud de pensión solidaria. Este criterio de residencia nos permite decir que la prestación actualmente está vinculada a la ciudadanía chilena, y más amplio aún, porque un extranjero con una residencia de 20 años también tiene derecho. Sin duda alguna esto constituye un progreso en términos de extensión de la protección social. Este período de 20 años de residencia corre a partir del vigésimo aniversario de la persona, con excepción de los calificados como sin recursos para los que este período se cuenta desde el nacimiento

El aporte solidario es la segunda prestación incorporada al sistema por la reforma bajo la forma de un aporte mensual. Este aporte tiene como objetivo completar las cantidades de las pensiones concedidas en virtud del DL N° 3.500 de 1980, cuando están por debajo de un nivel de renta determinada de acuerdo con las normas del mismo decreto.

Para acceder a esta prestación la ley ha establecido las siguientes condiciones:

- i) Tener derecho a una o más pensiones contenidas en el DL 3.500 de 1980.
- ii) Que el monto de la pensión sea menor al valor máximo de una pensión con aporte solidario. De hecho, se trata de un aporte a monto variable.
- iii) Se debe cumplir con todas las condiciones exigidas para acceder a la pensión básica solidaria, es decir, tener al menos 65 años, ser parte de un grupo familiar perteneciente al 60% más pobre del país y justificar un período de residencia. El requisito de residencia se cumple cuando el solicitante del aporte es capaz de justificar 20 años de cotizaciones.

Este aporte ha sido concebido con una doble finalidad. En primer lugar, aliviar a la clase media que no puede permitirse ahorrar más allá de la obligación legal, y que, por lo mismo, fue con frecuencia excluida de la protección. En segundo lugar, permitir a todos los excluidos finalmente contar con una pensión, incluso si sus ahorros son bajos.

* * *

SECCIÓN SÉPTIMA

LOS REGÍMENES DE SALUD PREVISIONAL

LA MEDICINA PREVENTIVA Y CURATIVA

En materia de salud existen dos variantes generales que dan cumplimiento a la garantía constitucional referida al acceso a la salud y que otorgan a sus afiliados y beneficiarios prestaciones semejantes, de Medicina Curativa y de Medicina Preventiva. La Medicina Curativa es el conjunto de acciones que comprenden la curación, recuperación, rehabilitación y reinserción a las labores habituales del afiliado o beneficiario del sistema que se ha visto afectado por una enfermedad, accidente o siniestro de tipo común. La Medicina Preventiva está conformada por las acciones que pretenden pesquisar en su etapa precoz el desarrollo preclínico de ciertas enfermedades. Se basa ésta fundamentalmente en aquellas contingencias de salud que por estadísticas o investigaciones científicas, pueden afectar a sectores de la población, ya sea por edad, naturaleza de los servicios que desarrollan o lugares en que los prestan. Estos se prestan a través del sistema estatal o de salud previsional privado.

EL SISTEMA DE SALUD ESTATAL. ADMINISTRACIÓN Y FINANCIAMIENTO
Artículos Ley N° 18.469 - Ley N° 19.966

La fuente legal de este sistema se encuentra en la Ley N° 18.469 que regula el ejercicio del derecho constitucional a la protección de la salud y que crea un régimen de prestaciones de salud. Su administración corresponde al Fondo Nacional de Salud, Fonasa, que se financia mediante la cotización del 7% de las remuneraciones imponibles de los trabajadores afiliados y también por el copago de las prestaciones administradas a los mismos afiliados o a los beneficiarios, ya sea mediante el sistema institucional de atención en los hospitales, consultorios y otros y, en general a través de programas de atención, como a través del sistema de libre elección con los profesionales inscritos en los diferentes niveles que están considerados.

Para determinar el monto a pagar por los beneficiarios del sistema, la ley hace una clasificación de ellos en cuatro grupos, denominados A, B, C y D, de acuerdo al monto mensual de ingresos que perciben o a la

carencia de los mismos. La clasificación lleva a que los dos primeros grupos no están obligados al copago de las prestaciones, es decir, su costo es cero, y en los otros dos grupos, C y D, el costo para el primero es de un 25% y para el segundo de un 50%, de lo que resulta que en los grupos A y B el costo total lo asume el Fondo Nacional de Salud, Fonasa, y en los grupos C y D, el Fondo aporta un 75% y un 50%, respectivamente. Para el caso que el costo de las prestaciones no pueda ser asumido por el afiliado y/o los beneficiarios, el Fondo les podrá otorgar préstamos para financiarlas, cuyas cuotas deberán ser deducidas por su empleador y pagadas a los organismos respectivos, al tenor de lo ordenado en el artículo 58 del CT.

EL SISTEMA DE SALUD ESTATAL. PRESTACIONES Artículo 27 Ley N° 19.966

El sistema institucional de salud, en las variantes indicadas, incluyen consultas médicas, tratamientos, intervenciones ambulatorias, intervenciones quirúrgicas, hospitalizaciones, exámenes, diagnósticos e, incluso, atención odontológica. A lo anterior hay que agregar las prestaciones necesarias para la protección del estado de embarazo de la mujer y hasta el sexto mes del puerperio y para la atención del niño hasta su sexto año de edad. Además de las prestaciones médicas, el sistema considera prestaciones en especies, tales como medicinas o remedios que no están al alcance de ciertos sectores y también elementos que faciliten la recuperación del individuo.

La enfermedad, como contingencia social que genera un estado de necesidad en el individuo, le impide la concurrencia a prestar servicios, circunstancia que suspende el pago de la remuneración correspondiente, lo que ha llevado a la creación de una institución sustitutiva denominada subsidio. El pago de éste se genera mediante la emisión de una licencia médica, instrumento oficial que junto con justificar la no concurrencia a prestar servicios –aun cuando no es la única vía para probar dicho efecto– devenga la obtención del pago del subsidio por enfermedad común que reemplaza la ausencia de pago de remuneraciones por el período de incapacidad laboral.

En esta materia debe estarse a lo dispuesto en el DFL N° 44/ 1978, sobre pago de subsidio por enfermedad. Este subsidio por enfermedad común se encuentra íntimamente ligado al monto de la remuneración

imponible y/o el subsidio por incapacidad laboral, en el promedio de los tres meses, tratándose de afiliados dependientes, o de las rentas imposables de los seis últimos meses, si se trata de trabajadores independientes. Es un beneficio que se encuentra sujeto a las cotizaciones de pensiones y de salud.

Las prestaciones y el uso de la infraestructura del sistema se aplican tanto a los afiliados como a sus beneficiarios, que son aquellos que establece la ley, muy coincidentes con aquellos que tienen tal calidad en materia de pensiones. No obstante, en este sistema institucional solo forman parte del mundo protegido los trabajadores dependientes y otros grupos que el legislador ha considerado como es el caso del sector pasivo, estudiantes, mujeres embarazadas, los niños durante su etapa de desarrollo y hasta los seis años de edad y las personas de escasos o carentes de recursos.

Dispone el artículo 27 de la Ley N° 19.966 que los beneficiarios de la Ley N° 18.469 podrán optar por las modalidades de libre elección, en cuyo caso no rige el régimen de Garantías Explícitas de aquella otra.

EL SISTEMA DE SALUD ESTATAL. FISCALIZACIÓN Artículo 29 Ley N° 19.966

Corresponde a la SIS el control de la implementación del Régimen de Garantías Explícitas y de las prestaciones de salud y al seguro de salud, a través de las intendencias de prestadores y de fondos y seguros de salud.

EL SISTEMA DE SALUD PREVISIONAL PRIVADO Artículos Ley N° 18.933 - 84 y 85 DL N° 3.500 - 33, 38 y 38 bis Ley N° 18.933 - Ley N° 20.015

Este sistema privado de salud es administrado por las Instituciones de Salud Previsional, Isapres, y a él se afilian voluntariamente todos aquellos ciudadanos que presten servicios en forma dependiente o independiente, empresarios o que formen parte del sector pasivo, mediante la suscripción de un contrato de salud –indefinido en los términos del artículo 33 de la Ley N° 18.933 en la forma modificada por la Ley N° 20.015/2005– que los ingresa al sistema y con las prestaciones que se contengan en el Plan de Salud que hayan elegido, de entre aquellos ofrecidos por la respectiva Isapre y los que correspondan al plan complementario relativo a las garantías explícitas en salud.

Las prestaciones que otorgue el plan elegido determina el valor que cada afiliado deba pagar mensualmente. La base de dicho pago será siempre el 7% de la remuneración imponible, que corresponde a la cotización obligatoria del sistema público. No obstante, la práctica ha demostrado que el costo de los diferentes planes supera dicho porcentaje. Cuando el trabajador opta por una cotización mayor, de acuerdo a lo establecido en el artículo 84 del DL N° 3.500, debe comunicarlo al empleador, quien deberá hacer el descuento respectivo. Estas cotizaciones gozan de exención conforme al artículo 18 de ese cuerpo legal.

De otra parte, el artículo 85 de ese decreto ley establece que todas las pensiones que reconoce, estarán afectas a la cotización uniforme de 7% de la parte que no exceda de sesenta unidades de fomento, que se destina al financiamiento de las prestaciones de salud y que debe descontar la respectiva entidad obligada al pago de las pensiones.

La Ley N° 20.015/2005 modificó el régimen privado de salud previsional regido por la Ley N° 18.933, introduciendo limitaciones al régimen de contratación de salud previsional, como es el caso de las normas modificadas de los artículos 38 y 38 bis, disponiendo además las sanciones para el caso en que la Isapre no informa del no pago de las cotizaciones de salud.

EL SISTEMA DE SALUD PREVISIONAL PRIVADO.

ADMINISTRACIÓN Y FINANCIAMIENTO

Artículos 21, 21 bis y 22 Ley N° 18.933 - 42 c) Ley N° 19.966

Como ya se ha señalado, la administración del sistema privado esté entregado a las Isapres y su financiamiento se produce tanto por el pago del costo del plan de salud acordado por cada afiliado, como por el copago del costo de las prestaciones en la parte que no se encuentra considerado en el respectivo plan.

En el sistema privado encontramos la aplicación del principio de la solidaridad grupal en aquellos casos en que se pactan contratos colectivos de salud. En efecto, en estos casos el plan es común para el grupo que lo acuerda con la Isapre y el costo de las prestaciones se financia con el fondo que se va generando con el pago del total del grupo afiliado. En este sistema particular no se generan excedentes, atendido que el monto total pagado está dispuesto a enfrentar el costo de las contingencias que afecte a un miembro del grupo.

Con la dictación de la ley que establece el régimen de Garantías Explícitas en Salud, conforme a lo establecido en el artículo 42 c) de la Ley N° 19.966, las Isapres podrán asegurar el otorgamiento de ellas con cargo al porcentaje de cotización legal de salud.

EL SISTEMA DE SALUD PREVISIONAL PRIVADO. PRESTACIONES
Artículos 2°, 7°, 24 y 35 Ley N° 19.966 - 33 y 33 bis Ley N° 18.933

Las prestaciones que ofrezca cada Isapre en sus planes de salud deben respetar las básicas consideradas en el sistema institucional, esto es, de medicina curativa y de medicina preventiva, como también prestaciones médicas, odontológicas en su caso, de diagnóstico, exámenes, quirúrgicas y todas aquellas destinadas a permitir el acceso a la salud de los habitantes de la República. Asimismo, las relativas a las Garantías Explícitas, de acuerdo al pacto complementario que se suscriba, con las limitaciones introducidas por el artículo 33 bis de la Ley N° 18.933.

Las Isapres han adoptado el régimen de aranceles en el costo de las prestaciones y, en algunos casos, en alusión directa al Arancel Fonasa, señalándose en los diferentes planes el porcentaje del valor del arancel por el que responde el sistema, siendo de pago del afiliado o beneficiario el resto, hasta llegar al cien por ciento del costo de la prestación. De igual forma, han adoptado la forma de otorgamiento de las prestaciones, ya que algunas Isapres tienen clínicas o establecimientos propios que otorgan prestaciones o suscriben convenios para su otorgamiento, en cuyo caso el valor de las mismas se determina por el total de las necesidades del caso y se acuerda la forma de pago y en otras, se hace uso del sistema de libre elección en el cual se utiliza el llamado bono que adquiere el beneficiario para proceder a pagar directamente al profesional que lo atiende. Con todo, y en circunstancias específicas, las Isapres pueden suscribir convenios con los Servicios de Salud para que otorguen prestaciones a sus beneficiarios, especialmente para la utilización de pensionados, unidades de tratamientos intensivos, servicios de urgencias y otros. Para el caso que la Isapre haya procedido a pagar las prestaciones recibidas por sus afiliados y/o beneficiarios sin que éstos le hayan reembolsado los montos pagados, o la parte que les correspondía dentro del plazo de treinta días, la ley entiende que les ha otorgado un préstamo al igual que en el sistema institucional, el que se pagará por cuotas mensuales y sucesivas, más los reajustes e intereses

corrientes para operaciones reajustables en moneda nacional. En el sistema de salud privado es beneficiario por excelencia el afiliado, pero también deben respetarse las normas del sistema de salud institucional en cuanto se tienen por beneficiarios, el cónyuge y los beneficiarios de asignación familiar. No obstante, atendido que el régimen privado de salud se genera mediante la suscripción de un contrato que se basa en la elección de un plan de salud que tiene un costo determinado, el afiliado puede pactar la incorporación en calidad de beneficiario de la persona que estime conveniente, sin necesidad que entre ambos, afiliado y beneficiario, exista una relación de parentesco determinada.

Cabe señalar que conforme a la Ley N° 19.966/2004, las Isapres están obligadas a asegurar el otorgamiento y cobertura financiera que el Fondo Nacional de Salud confiere como mínimo en su modalidad de libre elección respecto del régimen de Garantías Explícitas en Salud, el que se rige por el artículo 33 de la Ley N° 18.933 en la forma modificada por la Ley N° 20.015.

EL SISTEMA DE SALUD PREVISIONAL PRIVADO. FISCALIZACIÓN Artículos 29 Ley N° 19.966 - Ley N° 19.937

Como ya se ha señalado, mediante la dictación de la Ley N° 19.833 se creó la Superintendencia de Isapres, especializándose así la fiscalización a este tipo de entidades que administran el sistema privado de salud. Como toda entidad fiscalizadora de esta naturaleza, le ha correspondido, además, registrar la existencia de las instituciones que se dedican a este giro, interpretar las normas, velar por el cumplimiento de las leyes y reglamentos, emitir instrucciones en todas las materias relacionadas con la finalidad que siguen las entidades fiscalizadas, efectuar publicaciones informativas, aplicar sanciones, elaborar estadísticas y todas aquellas que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines. Cabe agregar que en este tipo de instituciones aparecen otras nuevas no reconocidas por el sistema institucional, entre otras, los excedentes, carencias y enfermedades preexistentes. Los excedentes son los saldos que se pueden generar entre el monto de las cotizaciones efectuadas por el afiliado y el valor del plan y pueden ser devueltos al afiliado o destinados a otros fines, según lo acordado. Las carencias son aquellas contingencias no cubiertas por el plan en forma inmediata, sino que exigen una base previa de cotizaciones o de transcurso del tiempo de vigencia del contrato

suscrito. Las enfermedades preexistentes, por último, son aquellas cuya génesis se encuentran en tiempos anteriores al inicio del vínculo entre el afiliado y la Isapre, lo que hace que esta última no se responsabilice por las prestaciones ni los demás beneficios que se devenguen por su ocurrencia. En esta materia, existen numerosos fallos de protección relativos a la procedencia de las prestaciones de salud previsional, cuando se ha invocado por las Isapres algunas de esas contingencias.

Con la dictación de la Ley N° 19.937, se reemplazó ésta por la Superintendencia de Salud, a la que también le corresponde en virtud de lo establecido en el artículo 29 de la Ley N° 19.966, la fiscalización del régimen de Garantías Explícitas en salud contenidas en esa ley y al igual que en el régimen público controla a prestadores y al fondo y seguros de salud. De otra parte no se puede omitir el control que ejerce la SUSESO de las licencias médicas cuando se recurre a dicha repartición.

LAS COTIZACIONES Y EL DEBER DE ENTERAR EN AMBOS SISTEMAS Artículo 30 Ley N° 18.933

Tanto en el sistema estatal o institucional como en el privado, las cotizaciones, sea la fija del 7% o la que depende del valor del plan, son de cargo del afiliado dependiente o independiente. En el primer caso, el monto de la cotización debe ser deducido de las remuneraciones mensuales del trabajador para ser enterada por el empleador dentro de los diez primeros días del mes siguiente al del pago de la respectiva remuneración. El no pago en la oportunidad legal devenga multas e intereses, sin perjuicio de poder efectuar la denuncia o ejercer la correspondiente acción por el delito de apropiación indebida de los dineros retenidos y no enterados. En el caso de los trabajadores independientes éstos deben enterar el porcentaje a cotizar o el monto del valor del plan en el mismo plazo ya indicado, con el objeto de no verse afectado por las multas e incrementos a pagar.

En ambos casos, el no pago de las cotizaciones previsionales habilita a las instituciones de salud, al igual que las jubilatorias, para practicar las liquidaciones que reflejen el monto adeudado, las que tienen mérito ejecutivo, formando parte del conjunto de títulos ejecutivos que deben hacerse efectivos en tribunales con competencia en materia laboral y en los tribunales de cobranza laboral y previsional.

* * *

SECCIÓN OCTAVA

**EL SEGURO OBLIGATORIO DE ACCIDENTES
DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES**

**EL SEGURO OBLIGATORIO DE ACCIDENTES DEL TRABAJO
Y ENFERMEDADES PROFESIONALES**

Este seguro complementa los sistemas de salud previsional desde las contingencias para las cuales fue creado, esto es, respecto de los riesgos de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales. Tiene su base en el Título I del Libro II del CT y su regulación en la Ley N° 16.744 y un gran número de decretos supremos que facilitan su aplicación, entre los cuales solo citaremos el DS N° 101, que aprueba el Reglamento de la ley, el DS N° 109, que aprueba el Reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y el DS N° 54, que aprueba el Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

**EL SEGURO DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES
PROFESIONALES. CONTINGENCIAS CUBIERTAS**
Artículos 2°, 5° y 7° Ley N° 16.744

La ley entiende por accidente del trabajo toda lesión que sufra un trabajador a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte. Como consecuencia de ello, los elementos que configuran el accidente del trabajo son la lesión, la relación causal entre el trabajo y la lesión y el efecto producido, esto es, la incapacidad o muerte. De gran importancia son las expresiones a causa y con ocasión, que utiliza la ley y que dan origen a la aplicación del sistema. La primera se refiere a la lesión sufrida por el trabajador durante la jornada laboral y en el lugar de trabajo, mientras que la segunda amplía el campo de acción, ya que se protege al trabajador por las contingencias sufridas antes, durante la interrupción de la jornada laboral y después de ella, e incluso en otras circunstancias que contempla la ley. De otra parte, por accidente de trayecto se entiende el que ocurre en el trayecto directo de ida o regreso entre la habitación y el lugar de trabajo y también se consideran dentro

de la contingencia protegida. El trayecto directo hace referencia a aquél que es racional y no interrumpido entre los lugares que se señalan.

Por enfermedad profesional se entiende la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte, disponiendo el artículo 7° de la ley que una nómina de las mismas constará en Reglamento, sin perjuicio de lo establecido en el inciso final de esa disposición, para el caso de aquellas que no estuvieren incluidas en esa y el derecho del trabajador a solicitar el beneficio legal.

Están cubiertos por este seguro todos los trabajadores dependientes del sector privado, cualquiera sea la naturaleza de la prestación de servicios; los funcionarios públicos de la administración civil del Estado, municipalidades y de instituciones administrativamente descentralizadas del Estado; los trabajadores independientes y su grupo familiar de los siguientes rubros: pescadores artesanales, campesinos asignatarios de tierras, suplementeros, choferes de autos de alquiler, de transporte escolar y carga, pirquineros, pequeños mineros artesanales y planteros, comerciantes autorizados para desempeñarse en la vía pública o plazas, entre otros; los estudiantes que realizan labores que generen ingresos para el respectivo plantel; los dirigentes sindicales en el desempeño de las funciones como tales y los trabajadores que participan en actividades de capacitación llevadas a cabo por la empresa y mediante el sistema legalmente establecido.

EL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES. ADMINISTRACIÓN Y FINANCIAMIENTO

Artículos 7°, 8°, 9°, 10, 15, 16, 17, 18 y 19 Ley N° 16.744 -
Ley N° 19.969/2004

La administración del sistema corresponde al ISL y a las Mutualidades de Empleadores. Sin perjuicio de lo anterior, existe el sistema de Administración Delegada, que es el que corresponde a las empresas cuando se cumple con los requisitos establecidos por la ley y es solicitado expresamente.

Las cotizaciones que financian el sistema son de cargo de la parte empleadora y se distingue la cotización básica, que corresponde a un 0,95% de las remuneraciones imponibles de los trabajadores (hay que tener en cuenta que la Ley N° 21.010, de 28 de abril de 2017, al revisar

la cotización extraordinaria para el seguro de la Ley N° 16.744 procede al mismo tiempo a crear el Seguro Solidario para el Acompañamiento del Niño o Niña, SANNA, eliminando gradualmente el aporte extraordinario de 0,05%) y la cotización adicional diferenciada, que es aquella que se paga, además de la básica, y que fluctúa entre un 0% y un 3,4%, atendido el riesgo que genera la empresa o la siniestralidad de la misma en los respectivos períodos de evaluación, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 16.744. Se entiende por remuneración la aplicable a efectos de las cotizaciones para el respectivo régimen de pensiones.

El artículo 16 de esa ley dispone que las empresas o entidades que implanten o hayan implantado medidas de prevención que rebajen apreciablemente los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, podrán solicitar la reducción de la tasa de cotización adicional o que se les exima de ella si alcanzan un nivel óptimo de seguridad, lo que califica la mutualidad a que esté afiliada o el servicio de salud, resolución reclamable ante la Superintendencia de Seguridad Social.

Los empleadores afiliados a las Mutualidades de Empleadores enteran las cotizaciones en dichas entidades y, aquellos que no lo están, lo hacen en el ISL. En caso de incumplimiento, se aplica lo dispuesto en el artículo 18 de la ley. Estas cotizaciones se entienden formar parte del sistema impositivo y tienen sus mismas garantías, privilegios y sanciones.

EL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES. PRESTACIONES

Las prestaciones que otorgan los entes administradores establecidos por la ley son de tres clases, Preventivas, Médicas y Económicas.

Las prestaciones preventivas son las otorgadas con el objeto de prevenir la ocurrencia de las contingencias protegidas por el sistema.

En el otorgamiento de estas prestaciones intervienen tanto los expertos en prevención de riesgos de los organismos administradores, los que asesoran a las empresas, los comités paritarios y las empresas mediante las disposiciones contenidas en los Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad. Las prestaciones médicas son las otorgadas por el sistema a los beneficiarios afectados por un accidente del trabajo o enfermedad profesional, en forma gratuita, hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas que les causen las secuelas del

accidente o enfermedad. Estas prestaciones son médicas, quirúrgicas, dentales, de hospitalización, medicamentos, productos farmacéuticos, prótesis, aparatos ortopédicos, acciones de rehabilitación física y reeducación profesional y gastos de traslado, sin perjuicio de cualquier otro que fuere necesario para los efectos de dar cumplimiento a los fines del sistema. Las prestaciones económicas tienen por objeto reemplazar las rentas de actividad del accidentado o enfermo profesional para que se mantenga la continuidad de ingresos entre la remuneración y el subsidio o pensión. Estas prestaciones se devengan como consecuencia de la declaración de incapacidad temporal o permanente, en su caso, contemplándose además las prestaciones por supervivencia, en caso de fallecimiento del trabajador.

EL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES. FISCALIZACIÓN

El seguro es fiscalizado por la SUSESO, institución de carácter autónomo que se relaciona con el Gobierno a través de la Subsecretaría de Previsión Social del MTPS. Esta entidad está facultada para regular y fiscalizar la normativa de seguridad social, garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y pensionados, resolver denuncias y reclamos, proponer vías de mejoramiento del sistema, fijar la interpretación de las normas legales en la materia, emitir las instrucciones que permitan el cumplimiento de los fines, etc. De otra parte, corresponde a las entidades fiscalizadoras de salud, conforme lo dispone el artículo 65 de la Ley N° 16.744, la supervigilancia y fiscalización de la prevención en materia de higiene y seguridad.

* * *

SECCIÓN NOVENA
EL RÉGIMEN DE PRESTACIONES DE LAS CAJAS
DE ASIGNACIÓN FAMILIAR

LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR
Artículos 1º, 6º, 7º y 19 Ley N° 18.833 - 27 y
55 DFL N° 150/1982 MTPS

Son corporaciones de derecho privado, sin fines de lucro, que tienen por objeto administrar las prestaciones de seguridad social que la Ley N° 18.833 establece y que están formadas por las empresas del sector privado, las empresas autónomas del Estado y aquellas en que éste o las entidades del sector público tengan participación mayoritaria. Estas entidades administran los regímenes de subsidios de cesantía (que no se debe confundir con el seguro de desempleo) y por incapacidad laboral –ambos de cargo fiscal– y los regímenes de crédito social, de prestaciones adicionales y de prestaciones complementarias, y recaudar y controlar la declaración y pago de las cotizaciones para el pago de los subsidios por incapacidad laboral. Participan en la administración del sistema único de asignaciones familiares y de subsidio de cesantía, conforme a lo dispuesto en los artículos 27 y 55 del DFL N° 150/1982.

Para la constitución de las Cajas, deben éstas contar con un capital mínimo, de la autorización expedida mediante decreto supremo expedido por el MTPS y contar con el acuerdo previo de trabajadores y empleadores.

LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR. AFILIACIÓN
Artículos 11, 13, 14, 15, 16 y 17 Ley N° 18.833

De conformidad a lo establecido en el artículo 11 de la ley, el acuerdo de los trabajadores para afiliarse a una Caja debe adoptarse por la mayoría absoluta del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, en asamblea especialmente citada al efecto o en asambleas parciales debidamente autorizadas por la Dirección del Trabajo, celebrada ante ministro de fe. El artículo 13 establece las normas aplicables para el caso en que no se obtenga el quórum legal de aprobación, en cuyo caso

se estará a la que resulte con la más alta votación en la segunda asamblea que se convoque. Estas normas se aplican en caso de desafiliación. Puede la Caja denegar la afiliación, conforme a lo establecido en los artículos 14 y 16 de la ley.

La afiliación es de carácter mixta, toda vez que se requiere de la votación de los trabajadores pero también, de la voluntad del empleador.

**LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR.
ADMINISTRACIÓN Y FINANCIAMIENTO**

Artículos 24, 25, 27, 32, 33, 38, 51, 68, 69 y 70 Ley N° 18.833 -
2472 N° 6 CC

Las Cajas son administradas por un directorio en el que estarán representado empleadores y trabajadores conforme a la proporción y forma de elección o de designación que establezca el estatuto y cumpliéndose los requisitos que establece el artículo 36 de la ley. Los representantes laborales gozan de la prerrogativa del fuero laboral y permisos. Si bien el N° 6 del artículo 42 de la ley le autoriza a celebrar transacciones judiciales y extrajudiciales en las que tenga interés la Caja, el acuerdo debe someterse a consulta ante la SUSESO, resolución que es reclamable ante la Corte de Apelaciones respectiva. De otra parte, las resoluciones de multa aplicadas a los directores y gerente general de la Caja, tienen mérito ejecutivo.

De acuerdo al artículo 27 de la ley, las Cajas de Compensación perciben el 0,6% de las remuneraciones imponibles de los trabajadores no afiliados a una Isapre, la que se destina al financiamiento del régimen de subsidios por incapacidad laboral y de deduce de las cotizaciones previsionales a que hace referencia dicha disposición. El artículo 24 establece que pueden convenir con los empleadores, el pago directo de estos subsidios.

De otra parte, por disposición del artículo 22 de la ley, lo adeudado por el trabajador afiliado a título de prestaciones de crédito social, debe ser deducido por el empleador de las remuneraciones por el empleador, retenido y remesado a la respectiva Caja. El artículo 25 dispone además, que se aplica la Ley N° 17.322 respecto de las obligaciones que la empresa contraiga con las Cajas de Compensación, sin perjuicio de la compensación que pueda existir a solicitud de ésta, gozando los créditos de las Cajas respecto de las prestaciones derivadas de los regímenes que

administran, del privilegio establecido en el N° 6 del artículo 2472 del CC, conforme lo establece el artículo 69 de la ley.

LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR.

PRESTACIONES

Artículos 28 y 30 DFL N° 150 MTPS - 21 y 23 Ley N° 18.833

De acuerdo al artículo 28 del DFL N° 150/1982, los empleadores pagan directamente a sus trabajadores, las asignaciones familiares y maternas conjuntamente con las remuneraciones mensuales, sin perjuicio de que previa autorización de la SISS puede hacerlo la entidad administradora. En el primer caso, pueden deducir los pagos de las cotizaciones y del impuesto que deben enterar en las instituciones de previsión, conforme lo dispone el artículo 30 del DFL N° 150/ 1982.

Las Cajas pueden establecer un régimen de prestaciones de crédito social consistente en préstamos en dinero y prestaciones adicionales en dinero y en especie, y servicios para los trabajadores afiliados y sus familias, como asimismo, prestaciones complementarias no contempladas en otros regímenes que administren acordados mediante convenios con los empleadores afiliados, con los sindicatos representativos de los trabajadores o con éstos directamente.

LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR.

FISCALIZACIÓN

Artículos 3° Ley N° 18.833 - Ley N° 16.395/1966 -
26 y 57 DFL N° 150 MTPS

Le corresponde fundamentalmente a la SUSESO, sin perjuicio de las facultades que le corresponden a la Contraloría General de la República, conforme a lo establecido en la Ley N° 16.395/1966.

* * *

SECCIÓN DÉCIMA
EL SEGURO OBLIGATORIO DE CESANTÍA

EL SEGURO OBLIGATORIO DE CESANTÍA

Artículos 1º, 9º, 48 y 49 Ley N° 19.728 - DFL N° 150/1982 MTPS

La Ley N° 19.728/2001 establece el régimen de seguro de cesantía aplicable a los trabajadores dependientes regidos por el CT que inicien o reinicien sus actividades laborales a la fecha de publicación de la ley, esto es, al 14 de mayo de 2001 y que tiene por objeto las prestaciones con cargo a la cuenta individual del afiliado o al Fondo Solidario, obligación ésta que se debe cumplir por un máximo de hasta once años respecto de cada relación laboral. Los beneficios de este régimen son incompatibles con el subsidio de cesantía regulado por el DFL N° 150/1982 de MTPS. La Ley N° 19.728 ha sido modificada por las leyes N°s 20.328/2009, 20.440/2010 y 20.829/2015.

EL SEGURO OBLIGATORIO DE CESANTÍA. AFILIACIÓN

Artículos 2º Ley N° 19.728 - 3º Ley N° 19.728 - 5º Ley N° 19.728

La afiliación es automática, por la sola circunstancia de estar afecto el trabajador al régimen laboral establecido en el CT, por lo que quedan afectos el trabajador y el empleador a la obligación de cotizar en el Fondo. También se aplica a los trabajadores contratados a plazo o por obra, trabajo o servicio determinado, sin perjuicio de las normas especiales aplicables a éstos. No se aplica a los trabajadores de casa particular, a los aprendices, a los menores de 18 años de edad y a los pensionados, salvo respecto de estos últimos, a quienes se hubiere otorgado por invalidez parcial. El empleador debe comunicar a la entidad administradora del seguro, el inicio y término del contrato, bajo apercibimiento de multa.

EL SEGURO OBLIGATORIO DE CESANTÍA.

FINANCIAMIENTO Y ADMINISTRACIÓN

Artículos 1°, 5°, 6°, 7°, 8°, 9°, 10, 11, 17, 21, 30, 53 y 54
Ley N° 19.728 - Ley N° 17.322 - 2472 N° 5 CC - Ley N° 19.631 -
162 y 177 CT - Ley N° 19.628

El seguro se financia con un 0,6% de las remuneraciones imponibles, de cargo del trabajador, con un 2,4% de esas, de cargo del empleador y un aporte del Estado. Se trata de cotizaciones previsionales de acuerdo a lo establecido en el artículo 2° de la ley. La que corresponde al trabajador y el equivalente al 1,6% de la que es de cargo del empleador se abonan en la cuenta respectiva del afiliado. Se calculan sobre la remuneración imponible hasta un máximo de 90 unidades de fomento, monto que actualizado al 2017 equivale a 113,5 UF. Las cotizaciones corresponden a cada uno de los contratos a que estuviere afecto el trabajador en caso de ser más de uno, que se registran separadamente en la cuenta del trabajador y que darán derecho a impetrarlos conforme corresponda a cada uno de esos registros.

El artículo 21 de la ley establece las normas relativas a los trabajadores contratados a plazo o por obra, trabajo o servicio determinado, disponiendo que la cotización en ese caso es de 3%, enteramente del empleador y destinada únicamente a la cuenta individual del trabajador y en los casos en que la relación de trabajo pase a tener el carácter de indefinida, se rige por las normas aplicables a esos contratos.

Las cotizaciones del trabajador gozan de exención tributaria de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 53 de la ley. De otra parte, las prestaciones de cargo del trabajador tienen la naturaleza de indemnizaciones por años de servicio y tienen el privilegio del N° 8 del artículo 2472 del CC.

En el caso de incapacidad laboral, la cotización del trabajador la retiene la entidad pagadora del subsidio y aquella que corresponde al empleador, la paga éste directamente.

Las cotizaciones deben pagarse dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones. Si se incumple la obligación, no se declaran éstas, en su caso, o la declaración es errónea o incompleta, se contemplan en los artículos 10 y 11 de la ley, las sanciones y se faculta a la Dirección del Trabajo para su fiscalización. Se establece la obligación de la entidad administradora de perseguir el cobro, conforme a la Ley N° 17.322, sin perjuicio de las sanciones penales que correspondan de acuerdo a esa ley. Los créditos

que emanan de estas cotizaciones están amparados por el privilegio establecido en el N° 5 del artículo 2472 del CC, sin perjuicio de las sanciones establecidas en la Ley N° 19.631 que establece las sanciones por incumplimiento de las obligaciones previsionales y de las normas contenidas en la Ley N° 19.628.

El artículo 17 de la ley establece que en caso de no existir pago de cotizaciones, el trabajador tiene derecho a exigir del empleador el pago de todas las prestaciones que tal incumplimiento le impidió percibir.

La prescripción que extingue las acciones destinadas al cobro de estas cotizaciones es de cinco años, contados desde la terminación de los servicios.

Cabe recordar que el artículo 177 del CT dispone que para la celebración del finiquito, debe el empleador acreditar el pago de estas cotizaciones ante el respectivo ministro de fe.

El seguro es administrado por una sociedad anónima de objeto exclusivo denominada Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía (SAFC).

EL SEGURO OBLIGATORIO DE CESANTÍA. PRESTACIONES

Artículos 2°, 4°, 12, 13, 14, 15, 16, 19 y 22 Ley N° 19.728 - 163 CT

Los trabajadores tienen derecho a las prestaciones en dinero con cargo a su fondo, cuando el contrato de trabajo termine por algunas de las causales legales o se pensionare. Según el artículo 12, los afiliados que tienen derecho a una prestación por cesantía son aquellos que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Que el contrato de trabajo haya terminado por alguna de las causales señaladas en los artículos 159, 160, 161 y 163 bis, o por aplicación del inciso primero del artículo 171, todos del Código del Trabajo.
- b) Que el trabajador con contrato indefinido registre en la Cuenta Individual por Cesantía un mínimo de 12 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas, desde su afiliación al Seguro o desde la fecha en que se devengó el último giro a que hubiere tenido derecho conforme a esta ley.
- c) En el caso del trabajador con contrato a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado, debe registrar en la Cuenta In-

dividual por Cesantía un mínimo de 6 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas, desde su afiliación al Seguro o desde la fecha en que se devengó el último giro a que hubieren tenido derecho conforme a esta ley, y

d) Encontrarse cesante al momento de la solicitud de la prestación.

El giro del beneficio depende de la causal de que se trate, conforme a lo dispuesto en los artículos 14 y 15 de la ley, el que se interrumpe cada vez que pierda la condición de cesante.

El hecho de tratarse de un beneficio que se dirige a los períodos de inactividad que pueda tener el trabajador, no obsta a que le correspondan en conformidad a la ley y en consecuencia son plenamente compatibles con las prestaciones derivadas del término del contrato, por lo que el artículo 2° de la ley prohíbe expresamente cualquier reducción de las indemnizaciones establecidas en el artículo 163 del CT.

Asimismo, el trabajador tiene derecho a las prestaciones con cargo al Fondo Solidario regulado en los artículos 23 y siguientes de la ley.

EL SEGURO OBLIGATORIO DE CESANTÍA. FISCALIZACIÓN Artículo 35 Ley N° 19.728

Le corresponde a la SP.

* * *

CAPÍTULO II

**EL PROCEDIMIENTO EN JUICIO
DE COBRANZA LABORAL
Y PREVISIONAL**

SUMARIO

SECCIÓN PRIMERA

LOS JUZGADOS DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL

Reforma procesal laboral y previsional / Principales modificaciones de la Ley N° 20.022 / Los juzgados de cobranza laboral y previsional / Régimen legal aplicable a los juzgados de cobranza laboral y previsional / Composición y organización de los juzgados de cobranza laboral y previsional / El comité de jueces y su presidente / El administrador del tribunal

SECCIÓN SEGUNDA

**COMPETENCIA DE LOS JUZGADOS DE COBRANZA LABORAL
Y PREVISIONAL: LOS JUICIOS QUE EMANAN DE TÍTULOS
EJECUTIVOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL**

Las principales modificaciones de la Ley N° 20.023 / El procedimiento ejecutivo de cobro previsional / Competencia material y territorial de los juzgados de cobranza laboral y previsional

SECCIÓN TERCERA

**LOS TÍTULOS EJECUTIVOS LABORALES
Y DE SEGURIDAD SOCIAL**

Los tribunales de ejecución laboral y previsional / Los títulos ejecutivos laborales / Normas de procedimiento de la Ley N° 20.087 en cuanto a las sentencias declarativas en juicio del trabajo / Normas de procedimiento de la Ley N° 20.087 en cuanto a los demás títulos ejecutivos laborales / Los títulos ejecutivos de seguridad social

SECCIÓN CUARTA

**LA ACCIÓN DE REQUERIMIENTO DE COBRANZA
PREVISIONAL**

La acción de requerimiento de cobro previsional / Requisitos de admisibilidad de la acción de reclamación / Procedimiento aplicable a la acción de requerimiento / Sanciones a la institución de seguridad social: la declaración de actuación negligente

SECCIÓN QUINTA

LA DEMANDA EJECUTIVA DE LA LEY N° 17.322

Esbozo del procedimiento ejecutivo de cobranza laboral y previsional / Aplicación supletoria del Código de Procedimiento Civil al juicio de cobranza previsional / Actuaciones procesales / Principios formativos del procedimiento / Actuación de oficio del tribunal / Improcedencia del abandono del procedimiento / La demanda ejecutiva de cobro de cotizaciones, aportes y multas de seguridad social / La ampliación de la demanda ejecutiva y la acumulación de acciones / Reserva de acciones / Notificaciones / Precautoria especial: el resultado de la acción y del proceso / Normas sobre el pago de créditos

SECCIÓN SEXTA

LA TRABA DE EMBARGO

El embargo / De los bienes susceptibles de embargo / Del acta de la traba de embargo / Del depositario / De la entrega del bien embargado / Efectos del embargo / El embargo y los terceros / La ampliación y sustitución del embargo y el reembolso / Alzamiento del embargo

SECCIÓN SÉPTIMA

OPOSICIÓN DEL EJECUTADO, EXCEPCIONES Y PRUEBA

La oposición del ejecutado y excepciones / Excepciones especiales de la Ley N° 17.322 / Excepciones del Código de Procedimiento Civil / Admisibilidad de las excepciones / Taxatividad de las excepciones / El procedimiento especial de reclamación de multas por incumplimiento previsional / La prueba

SECCIÓN OCTAVA

LA SENTENCIA EN EL PROCEDIMIENTO EJECUTIVO

La sentencia en el procedimiento ejecutivo / Sentencia ejecutiva y cosa juzgada

SECCIÓN NOVENA

LOS RECURSOS EN EL JUICIO EJECUTIVO

Recursos

SECCIÓN DÉCIMA

LAS MEDIDAS DE APREMIO

Las medidas de apremio sobre la persona del ejecutado

SECCIÓN UNDÉCIMA
LAS TERCERÍAS

La intervención de terceros / La tercería de dominio / La tercería de posesión / Tercería de prelación / Tercería de pago / La intervención de terceros y el concepto de empresa

SECCIÓN DUODÉCIMA
LA REALIZACIÓN DE LOS BIENES

Realización de bienes muebles y venta al martillo / Designación del martillero / Recepción de especies / El remate / El pago del precio del remate / Cuenta del remate / Comisión del martillero y gastos / Sanciones

SECCIÓN PRIMERA
LOS JUZGADOS DE COBRANZA LABORAL
Y PREVISIONAL

REFORMA PROCESAL LABORAL Y PREVISIONAL

La reforma procesal laboral y de seguridad social de 2005 modificó el modelo organizativo de la justicia especializada del trabajo y de seguridad social –en concordancia con la política de derecho en materia de judicatura y de procedimiento seguida en lo penal y de familia– y enfrentado el problema de la insuficiencia de los tribunales del trabajo y de los procedimientos, que, entre otras consecuencias, han producido lentitud y retardo de los procesos con efectos importantes en la solución de las controversias y en el ejercicio de la tutela efectiva a que está llamado el órgano jurisdiccional.

Debe recordarse que de los 32 juzgados del trabajo que existían a la supresión de la judicatura especializada en 1981, esos se redujeron a 20 en los años posteriores.

De ahí que al plantearse el Foro de la Reforma Procesal Laboral y Previsional, constituido por representantes del Poder Judicial, de los servicios de la Administración Laboral, académicos y abogados litigantes, se entendió que la modificación de la judicatura del trabajo y de seguridad social debía consagrar por una parte, la separación de las funciones jurisdiccionales según se tratare de controversias propiamente laborales de aquellas destinadas a conocer de la ejecución de los créditos previsionales (que después se amplió a los títulos ejecutivos laborales) y de otra, aumentar el número de tribunales en el país, de acuerdo a los antecedentes existentes en lo relativo a los ingresos de causas y carga de los tribunales, todo ello, bajo una definición fundamental, cual era, el diseño de un procedimiento que, a su vez, de acuerdo a ciertos principios concordantes con la naturaleza del juicio especializado, permitiese el acceso a la pronta justicia.

Es así como la reforma procesal laboral y previsional de las Leyes N^{os} 22.022, 22.023 y 20.087 consagró la separación de competencias y las modificaciones al modelo de procedimiento en juicio declarativo como ejecutivo.

PRINCIPALES MODIFICACIONES DE LA LEY N^o 20.022

Destaca en la reforma procesal del trabajo la creación de los tribunales especializados de cobranza laboral y previsional, que en el ámbito de su

competencia conocen del procedimiento ejecutivo relativo a las deudas de seguridad social por concepto de cotizaciones, aportes y multas de una parte y de la ejecución de aquellos títulos ejecutivos laborales o de seguridad social, introduciéndose de otra parte, modificaciones importantes en la composición del tribunal.

Se trata de radicar la especialización del juicio ejecutivo y de separarlo en aquellos territorios en los que se ha establecido el tribunal del conocimiento de las materias propias del juicio declarativo del trabajo, bajo el objetivo de la mayor celeridad en las causas de una y otra.

Asimismo, se ha modificado la composición de la planta de funcionarios del tribunal, en concordancia con las modificaciones habidas en los tribunales de la reforma procesal penal y de familia.

LOS JUZGADOS DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL

Artículos 1° Ley N° 20.022 - 8° Ley N° 20.022 - 415 CT - 416 CT

La primera de las leyes de la reforma procesal laboral y previsional aprobada por el Parlamento, la Ley N° 20.022, de D.O. de 30 de mayo de 2005, dispuso la creación de nuevos juzgados de letras del trabajo (JLT) y el establecimiento de los juzgados de cobranza laboral y previsional (JCLP), que constituyen justicia especializada. Consecuente con las finalidades antes señaladas, se aumenta el número de jueces laborales especializados, que de veinte pasa inicialmente a cuarenta y luego a más de ochenta (mediante la Ley N° 20.252, de D.O. de 15 de febrero de 2008) y se instituyen los nuevos jueces de cobranza laboral y previsional.

Inicialmente, se crean cuatro JCLP, con el número de jueces y la competencia territorial siguientes: en Valparaíso, con un juez, con competencia sobre las comunas de Valparaíso, Juan Fernández, Viña del Mar y Concón; en Concepción, con un juez con competencia sobre las comunas de Concepción, Penco, Hualqui, San Pedro de la Paz, Chiguayante, Talcahuano y Hualpén; en San Miguel, con un juez, con competencia sobre las comunas de San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, San Miguel, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda y Lo Espejo, y en Santiago, con seis jueces, con competencia sobre la provincia de Santiago, con excepción de las comunas de San Joaquín, La Granja, La Pintana, San Ramón, San Miguel, La Cisterna, El Bosque, Pedro Aguirre Cerda y Lo Espejo. Posteriormente, la Ley N° 20.876, de Diario Oficial de 6 de noviembre de 2015, aumenta a dos el número de

jueces en los JCLP de Valparaíso, Concepción y San Miguel y a ocho en el JCLP de Santiago. Más recientemente, la Ley N° 21.017, de Diario Oficial de 7 de julio de 2015, ha dispuesto el aumento en Santiago a nueve jueces (ver Cuadro 1).

Cuadro 1
DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DE LOS JLT Y JCLP¹

Ciudad	Jueces de letras del trabajo					Jueces de cobranza laboral y previsional		
	Antes de la re-forma	Ley N° 20.022 (30/05/2005)	Ley N° 20.252 (15-02-2008)	Ley N° 20.876 (06/11/2015)	Ley N° 21.017 (07/07/2017)	Ley N° 20.022 (06/11/2005)	Ley N° 20.876 (06/11/2015)	Ley N° 21.017 (07/07/2017)
Arica	-	1	2	2	2	-	-	-
Iquique	1	1	3	3	3	-	-	-
Antofagasta	1	1	3	4	5	-	-	-
Calama	-	-	2	2	2	-	-	-
Copiapó	-	1	2	2	2	-	-	-
La Serena	1	2	3	3	4	-	-	-
Valparaíso	2	2	3	5	6	1	2	2
San Felipe	-	-	2	2	2	-	-	-
Rancagua	1	1	3	3	4	-	-	-
Talca	-	1	2	2	3	-	-	-

¹ De acuerdo al artículo primero transitorio de Ley N° 21.017, de D.O. de 07/07/2015, los aumentos de dotación previstos entrarán en vigencia a contar de su fecha de publicación en el Diario Oficial para los siguientes tribunales: el Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo, y el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago.

Tratándose de los siguientes tribunales, los aumentos de dotación contemplados en la presente ley entrarán en vigencia una vez cumplido un año de su publicación en el Diario Oficial: los Juzgados de Letras del Trabajo de Valparaíso, Rancagua y Santiago. No obstante, en el caso de los Juzgados de Letras del Trabajo de Santiago, uno de los tres jueces que para cada uno de ellos se contempla, se incorporará desde la publicación de esta ley.

Los aumentos dotacionales para los restantes tribunales previstos en la presente ley entrarán en vigencia una vez transcurridos dos años desde su publicación en el Diario Oficial.

Ciudad	Jueces de letras del trabajo					Jueces de cobranza laboral y previsional		
	Antes de la re-forma	Ley N° 20.022 (30/05/2005)	Ley N° 20.252 (15-02-2008)	Ley N° 20.876 (06/11/2015)	Ley N° 21.017 (07/07/2017)	Ley N° 20.022 (06/11/2005)	Ley N° 20.876 (06/11/2015)	Ley N° 21.017 (07/07/2017)
Chillán	-	1	3	3	3	-	-	-
Concepción	2	3	3	5	6	1	2	2
Los Ángeles	-	-	2	2	2	-	-	-
Temuco	-	2	5	5	5	-	-	-
Valdivia	-	1	2	2	2	-	-	-
Puerto Montt	-	1	3	3	3	-	-	-
Osorno	-	-	2	2	2	-	-	-
Castro	-	-	1	1	1	-	-	-
Punta Arenas	1	1	1	1	1	-	-	-
Santiago	9	17	26	32	38	6	8	9
San Miguel	2	2	4	4	4	1	2	2
San Bernardo	-	1	2	2	3	-	-	-
Puente Alto	-	-	2	2	2	-	-	-
Total	20	40	83	94	107	9	14	15

**RÉGIMEN LEGAL APLICABLE A LOS JUZGADOS
DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL
418 CT - COT**

Se trata de tribunales especiales integrantes del Poder Judicial, cuyos magistrados tienen la categoría de jueces de letras y les son aplicables las normas del COT y las leyes complementarias.²

Asimismo, le son aplicables a estos tribunales –en cuanto resulten compatibles– las normas del COT relativas a los juzgados de garantía y tribunales de juicio oral en lo penal, en las siguientes materias:

- a) Comité de jueces;
- b) Juez presidente;

² Estos tribunales inician sus funciones el 1 de marzo de 2006, de acuerdo al artículo 16 de la Ley N° 20.022.

- c) Administradores de tribunales, y
- d) Organización administrativa de los juzgados.

La subrogación se rige por lo previsto para los juzgados de garantía en los artículos 206 y siguientes del COT.

COMPOSICIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LOS JUZGADOS DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL

Artículos 9º Ley N° 20.022 - 12 Ley N° 20.022 - 16 Ley N° 20.022 -
8T Ley N° 20.022 - 416 CT - 419 CT

La composición, de acuerdo al número de jueces, queda establecida por la Ley N° 20.022, con la planta de personal que se señala. Esta ley ha sido modificada en esta materia por la Ley N° 20.876, de D.O. de 6 de noviembre de 2015 y por la Ley N° 21.017, de D.O. de 7 de julio 2017.

Actualmente los JCLP con dos jueces (Valparaíso, San Miguel y Concepción) están constituidos por un administrador, un jefe de unidad, un administrativo jefe, tres administrativos 1º, tres administrativos 2º, un administrativo 3º y un auxiliar. El JCLP con nueve jueces (Santiago), está compuesto por un administrador, tres jefes de unidad, tres administrativos jefe, seis administrativos 1º, nueve administrativos 2º, siete administrativos 3º y dos auxiliares.

Estos tribunales se organizan en unidades administrativas para el cumplimiento eficaz y eficiente de las funciones que la ley dispone:

- a) Unidad de Atención a Público, que está destinada a otorgar una adecuada atención, orientación e información al público que concurra al tribunal y manejar la correspondencia y custodia del mismo;
- b) Unidad de Administración de Causas, que desarrolla la labor relativa al manejo de causas y registros de los procesos en el juzgado, incluidas las relativas a las notificaciones, al archivo judicial, al ingreso y al número de rol de causas nuevas, a la actualización diaria de la base de datos que contenga las causas del juzgado y las estadísticas básicas del mismo;
- c) Unidad de Liquidación, que efectúa los cálculos, con especial mención del monto de la deuda, reajustes e intereses y eventualmente las multas que determine la sentencia, y
- d) La Unidad de Servicios, que reúne las labores de soporte técnico de la red computacional del juzgado, de contabilidad y de apoyo

a la actividad administrativa, y la coordinación y abastecimiento de todas las necesidades, físicas y materiales que requiera el procedimiento.

La Ley N° 22.022 hace aplicable a los JCLP la estructura orgánico funcional prevista para los tribunales de garantía y de juicio oral en lo penal. Esto tiene por objeto superar el modelo de gestión en el que jueces y secretarios –éstos ahora suprimidos– asumían tareas administrativa ajenas a su quehacer jurisdiccional, respecto de las cuales carecían de formación profesional y que promovió en la práctica, modelos de gestión muy diversos, las más de las veces ajenos a criterios técnicos en el manejo de procesos, administración de recursos y organización del personal. Además de lo anterior, al liberar al juez de labores administrativas (reducidas al mínimo en la figura del Juez Presidente), se trata de profesionalizar y descentralizar la gestión administrativa del tribunal.

EL COMITÉ DE JUECES Y SU PRESIDENTE Artículos 22 COT - 23 COT - 24 COT - 389 COT

El artículo 22 del COT –*mutatis mutandi*– señala que en los juzgados en los que sirvan tres o más jueces, habrá un comité de jueces, disponiendo que en aquellos juzgados o tribunales conformados por más de cinco, éste estará formado por cinco jueces elegidos por la mayoría del tribunal, cada dos años.

El artículo 23 del COT establece que le corresponde al comité de jueces:

- a) Aprobar el procedimiento objetivo y general a que se refieren los artículos 15 y 17 en su caso;³
- b) Designar de la terna que le presente el juez presidente, al administrador del tribunal;
- c) Derogado;⁴

³ A efectos de la organización de los JCLP, resulta aplicable el artículo 15 del COT, relativo a la organización de los juzgados de garantía. La referencia es al sistema de distribución de causas entre los jueces que conforman el mismo juzgado, cuyo procedimiento objetivo y general ha de ser anualmente aprobado por el comité de jueces, a propuesta del juez presidente.

⁴ Texto fue suprimido por la Ley N° 20.286, de D.O. de 15 de septiembre de 2008.

- d) Resolver acerca de la remoción del administrador (ver artículo 389 F, inciso final del COT);
- e) Designar al personal del juzgado o tribunal a propuesta en terna del administrador;
- f) Conocer de la apelación que se interpusiere en contra de la resolución del administrador que remueva al subadministrador, a los jefes de unidades o a los empleados del juzgado o tribunal;
- g) Decidir el proyecto de plan presupuestario anual que le presente el juez presidente para ser propuesto a la Corporación Administrativa del Poder Judicial, y
- h) Conocer de las demás materias que señale la ley”.

Debe agregarse además, como atribución propia del comité de jueces conforme lo dispone el artículo 24 del COT, que le compete determinar la reducción proporcional del trabajo jurisdiccional del juez presidente a causa del ejercicio de las funciones propias de tal cargo.

Por disposición del artículo 23 antes citado y que resulta aplicable a los JCLP, las atribuciones de las letras b), d) y f) corresponden al Presidente de la Corte de Apelaciones respectiva. Las establecidas en los literales a), e), g) y h), en el juez que cumple la función de juez presidente.

Los acuerdos del comité de jueces se adoptan por mayoría de votos.

Del análisis funcional del comité de jueces puede advertirse que los cometidos que se le asignan son específicos y bien acotados y no exigen una avocación permanente de los jueces a tales labores. Así por ejemplo, se identifican funciones que se ejercen por una sola vez en el año (las de las letras a) y g) del artículo 23), otras propias de la génesis del tribunal (letras b) y e), y otras solo eventuales que podrían no llegar a ejercerse por mucho tiempo (letras d) y f) y las mismas b) y e), con posterioridad a los nombramientos originarios). De lo anterior se concluye que no se trata de un órgano que deba sesionar permanentemente, puesto que carece, en rigor, de otras funciones ajenas a las que la ley limitadamente le asigna, siendo impropio a la estructura orgánico funcional descrita que el comité asuma roles consultivos del juez presidente en cuestiones a los que no está llamado a conocer o asuma funciones de tutela o de control de la labor de gestión asignada al administrador.

Con todo, de la letra k) del artículo 389 B del COT, pareciera que aparecen otras tareas –al margen de las que determina el artículo 23

transcrito– en cuanto a que el comité de jueces puede encargar al administrador en su gestión otras tareas.

El juez presidente del comité de jueces, de acuerdo al inciso cuarto del citado artículo 22, es elegido de entre sus miembros, dura dos años en el cargo y puede ser reelegido hasta por un nuevo período.

El artículo 24 del mismo cuerpo orgánico, señala que al juez presidente del comité de jueces le corresponde velar por el adecuado funcionamiento del tribunal. Se agrega que en el cumplimiento de esta función, tiene los siguientes deberes y atribuciones:

- a) Presidir el comité de jueces;
- b) Relacionarse con la Corporación Administrativa del Poder Judicial en todas las materias relativas a la competencia de ésta;
- c) Proponer al comité de jueces el procedimiento objetivo y general a que se refieren los artículos 15 y 17
- d) Elaborar anualmente una cuenta de la gestión jurisdiccional del juzgado:
- e) Aprobar los criterios de gestión administrativa que le proponga el administrador del tribunal y supervisar su ejecución;
- f) Aprobar la distribución del personal que le presente el administrador del tribunal;
- g) Calificar al personal, teniendo a la vista la evaluación que le presente el administrador del tribunal;
- h) Presentar al comité de jueces una terna para la designación del administrador del tribunal;
- i) Derogado;⁵
- j) Proponer al comité de jueces la remoción del administrador del tribunal.

En el caso de los JCLP con un juez (que actualmente no existen), éste tendría las atribuciones del juez presidente con excepción de las contempladas en las letras a) y c). Las atribuciones de las letras h) y j) las ejerce el juez ante el Presidente de la Corte de Apelaciones respectiva.

El desempeño de la función de juez presidente, como ya se señaló, puede requerir de una reducción proporcional de su trabajo jurisdiccional, según lo determine el comité de jueces.

⁵ Texto fue eliminado por la Ley N° 20.286, de D.O. de 15 de septiembre de 2008.

En el análisis de las atribuciones del juez presidente es posible identificar la definición del legislador en cuanto a radicar en uno de los jueces del tribunal ciertas labores administrativas insoslayables (la dirección y supervigilancia administrativa general) para el adecuado funcionamiento del tribunal, vinculándolo funcionalmente al comité de jueces, al administrador y al órgano superior encargado de la marcha administrativa del Poder Judicial.

EL ADMINISTRADOR DEL TRIBUNAL Artículo 389 B COT

La ley considera al administrador del tribunal como un auxiliar de la administración de justicia, encargado de organizar y controlar la gestión administrativa de los JCLP. Sobre este funcionario –que ha de tener un título profesional relacionado con las áreas de administración y gestión otorgado por una Universidad o un Instituto Profesional de una carrera de ocho semestres a lo menos– recae, en el nuevo modelo de organización, el peso de la gestión administrativa, estableciendo para ello una estrecha relación funcional con el juez presidente del comité de jueces y asignándole tareas inherentes a la dirección administrativa del tribunal, destacando especialmente, el diseño y ejecución de la gestión interna y cierta autonomía en la gestión financiera, en un modelo que, mirado integralmente, aparece como flexible y profesionalizado.

Corresponden al administrador, según lo dispuesto en el artículo 389 B del mismo cuerpo legal, las siguientes funciones:

- a) Dirigir las labores administrativas propias del funcionamiento del tribunal o juzgado, bajo la supervisión del juez presidente del comité de jueces;
- b) Proponer al comité de jueces la designación del subadministrador, de los jefes de unidades y de los empleados del tribunal;
- c) Proponer al juez presidente la distribución del personal;
- d) Evaluar al personal a su cargo;
- e) Distribuir las causas a los jueces o las salas del respectivo tribunal, conforme con el procedimiento objetivo y general aprobado;
- f) Remover al subadministrador, a los jefes de unidades y al personal de empleados, de conformidad al artículo 389 F;

- g) Llevar la contabilidad y administrar la cuenta corriente del tribunal, de acuerdo con las instrucciones del juez presidente;
- h) Dar cuenta al juez presidente acerca de la gestión administrativa del tribunal o juzgado;
- i) Elaborar el presupuesto anual que deberá ser presentado al juez presidente a más tardar en el mes de mayo del año anterior al ejercicio correspondiente. El presupuesto deberá contener una propuesta detallada de la inversión de los recursos que requerirá el tribunal en el ejercicio siguiente;
- j) Adquirir y abastecer de materiales de trabajo al tribunal, en conformidad con el plan presupuestario aprobado para el año respectivo, y
- k) Ejercer las demás tareas que le sean asignadas por el comité de jueces o el juez presidente o que determinen las leyes.

Dispone la ley como directriz general a la labor de gestión del administrador que, para el cumplimiento de sus funciones, se atenderá a las políticas generales de selección de personal, de evaluación, de administración de recursos materiales y de personal, de diseño y análisis de la información estadística y demás que dicte el Consejo de la Corporación Administrativa del Poder Judicial, en el ejercicio de sus atribuciones propias.

* * *

SECCIÓN SEGUNDA

COMPETENCIA DE LOS JUZGADOS
DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL:
LOS JUICIOS QUE EMANAN DE TÍTULOS EJECUTIVOS
LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

LAS PRINCIPALES MODIFICACIONES DE LA LEY N° 20.023

La Ley N° 17.322 sobre cobranza judicial de cotizaciones, aportes y multas de seguridad social establece las normas de procedimiento aplicables a los títulos ejecutivos de carácter previsionales. Corresponde también a los JCLP conocer de las materias derivadas de las demandas fundadas en los títulos ejecutivos laborales, los que se rigen por las normas establecidas en las normas del Libro V del CT. De este modo, las Leyes N°s 20.023 y 20.087 contienen las normas de procedimiento ejecutivo, según los títulos de que se trate.

De entre las innovaciones contenidas en ambas leyes además, debe hacerse presente la ampliación del catálogo de títulos ejecutivos, tanto laborales como previsionales. Otras modificaciones dicen relación con el carácter especialísimo del juicio ejecutivo de cobro de cotizaciones, aportes y multas previsionales.

EL PROCEDIMIENTO EJECUTIVO DE COBRO
PREVISIONAL

El procedimiento ejecutivo de la Ley N° 17.322 se diferencia de otros en razón no solo de las materias, sino además, por las atribuciones que establece respecto del juez y fundamentalmente por las limitaciones que contiene respecto de la defensa del demandado. Lo anterior es sin perjuicio de la aplicación supletoria de las normas contenidas en el Título I del Libro III del CPC (Juicio ejecutivo de las obligaciones de dar). La aplicación supletoria de esas normas del CPC deben concordar con la naturaleza del juicio ejecutivo previsional, en términos de que no pueden ésas alterar el contenido especial de éste. El inciso cuarto del artículo 2° de la Ley N° 17.322 dispone que los juicios a que den origen las resoluciones de los institutos de seguridad social se sustanciarán de

acuerdo al procedimiento fijado en las normas especiales de esta ley, y en el Título I del Libro III del CPC, en cuanto fueren compatibles con ellas.

Hasta la dictación de la Ley N° 20.023, era posible identificar dos particularidades propias del procedimiento de cobranza previsional, la primera, una limitación en el catálogo de defensas posibles del ejecutado –toda vez que a las cinco excepciones especiales del artículo 5° de la Ley N° 17.322 se suman solo algunas de las previstas en la norma del artículo 464 del CPC– y la segunda, la facultad de apremiar personalmente con arrestos reiterados al deudor previsional o a quien los represente legalmente, en el caso que se trate de una persona jurídica.

La Ley N° 20.023 introduce modificaciones relevantes al procedimiento, que vienen a acentuar los rasgos distintivos del juicio compulsivo de cobranza previsional, que asume el carácter de un procedimiento ejecutivo especialísimo. Se mantienen las defensas limitadas del ejecutado y el apremio personal del deudor, sobre la base del procedimiento ejecutivo supletorio. Asimismo, la Ley N° 20.023 introduce una acción especialísima de requerimiento reconocida al trabajador y a las organizaciones que le representan, respecto de la institución de seguridad social respectiva, a fin de que ésta proceda al cobro de las prestaciones adeudadas, el deber del tribunal de actuar de oficio en todas las etapas del proceso, la declaración judicial de actuación negligente de la institución de seguridad social en el procedimiento de cobro judicial de las cotizaciones, y además, se consagra una medida cautelar especial.

**COMPETENCIA MATERIAL Y TERRITORIAL DE LOS JUZGADOS
DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL
Artículos 8° T Ley N° 22.022 - 421 CT - 9° Ley N° 17.322**

Tanto el numeral tres del artículo 8° transitorio de la Ley N° 22.022 como el artículo 421 del CT disponen que son de competencia de los JCLP, los juicios en que se demande el cumplimiento de las obligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes laborales y de previsión o de seguridad social otorguen mérito ejecutivo; y, especialmente, la ejecución de todos los títulos ejecutivos regidos por la Ley N° 17.322, relativa a la cobranza judicial de imposiciones, aportes y multas de los institutos de previsión.

Estas materias son conocidas por los JLT en los territorios jurisdiccionales en que no exista JCLP y por los juzgados de letras con compe-

tencia en lo civil, en aquellas comunas o agrupaciones de comunas que no sean territorio jurisdiccional de los JLT.

Las normas de competencia antes señaladas deben entenderse en relación a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 9° de la Ley N° 17.322, que establece que será competente para conocer del procedimiento de ejecución establecido en esa ley, el JCLP del domicilio del demandado o el del lugar en donde se presten o se hayan prestado los servicios. A falta de estos, se aplican las normas de los dos incisos siguientes que establecen la competencia de los JLT y en su caso, de los juzgados de letras en lo civil. Cabe destacar lo relativo al domicilio registrado del ejecutado, conforme lo dispuesto en el artículo 6° de la ley, a efectos de la notificación.

* * *

SECCIÓN TERCERA
LOS TÍTULOS EJECUTIVOS LABORALES
Y DE SEGURIDAD SOCIAL

LOS TRIBUNALES DE EJECUCIÓN LABORAL
Y PREVISIONAL

De acuerdo a la competencia que la ley reconoce a los JCLP, éstos conocen como tribunales especializados de las materias que resultan de la aplicación de los títulos ejecutivos de carácter laborales o de seguridad social. Si bien la Ley N° 17.322 se ha referido a las cobranzas de las deudas de carácter previsional, la reforma procesal laboral y previsional ha radicado en los JCLP el conocimiento de la ejecución derivada de las sentencias declarativas del trabajo y de los otros títulos ejecutivos laborales. En unos se aplicarán las normas de procedimiento establecidas en la Ley N° 17.322, en los otros, las reguladas por el Libro V del CT.

LOS TÍTULOS EJECUTIVOS LABORALES
Artículos 169, 463 y 468 CT

El artículo 463 del CT, modificado por la Ley N° 20.087, ha establecido los siguientes títulos ejecutivos laborales:

1. Las sentencias ejecutoriadas;
2. La transacción, conciliación y avenimiento que cumplan con las formalidades establecidas en la ley;
3. Los finiquitos suscritos por el trabajador y el empleador y autorizados por el Inspector del Trabajo o por funcionarios a los cuales la ley faculta para actuar como ministros de fe en el ámbito laboral;
4. Las actas firmadas por las partes, y autorizadas por los Inspectores del Trabajo y que den constancia de acuerdos producidos ante éstos o que contengan el reconocimiento de una obligación social, o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo;
5. Los originales de los instrumentos colectivos del trabajo, respecto de aquellas cláusulas que contengan obligaciones líquidas y actual-

mente exigibles, y las copias auténticas de los mismos autorizadas por la Inspección del Trabajo, y

6. Cualquier otro título a que las leyes laborales o de seguridad social otorguen fuerza ejecutiva.

Cabe agregar a las anteriores, otros títulos ejecutivos laborales, como ocurre con el consagrado en el párrafo final de la letra a) del artículo 169 del CT, en la forma que ha sido modificado por la Ley N° 20.087 y que dispone lo siguiente:

Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al tribunal que corresponda, para que en procedimiento ejecutivo se cumpla dicho pago, pudiendo el juez en este caso incrementarlas hasta en un 150%, sirviendo para tal efecto de correspondiente título, la carta aviso a que alude el inciso cuarto del artículo 162.

Se trata del aviso por el que el empleador pone término al contrato de trabajo de acuerdo a lo establecido en el artículo 161 inciso primero, esto es, de las necesidades de la empresa, por el que queda obligado de su sola aplicación al pago de la indemnización por años de servicio y a la indemnización sustitutiva del aviso previo en caso de que éste no se dé, por lo que, en caso en que esas no se paguen, el aviso constituye el título suficiente para seguir la ejecución, pudiendo en tal caso el juez incrementar las indemnizaciones hasta en un 150%.⁶ De este modo, constituye título ejecutivo laboral el aviso de despido por término de contrato en virtud de las necesidades de la empresa.

Asimismo, constituye título ejecutivo de acuerdo a lo establecido en el artículo 468 del CT, el pacto de pago suscrito por las partes ante el juez de la causa.

NORMAS DE PROCEDIMIENTO DE LA LEY N° 20.087 EN CUANTO A LAS SENTENCIAS DECLARATIVAS EN JUICIO DEL TRABAJO Artículos 463, 464, 465, 466, 467, 468, 469, 470, 471 y 472 CT

La Ley N° 20.087 dispone que una vez a firme la sentencia, previa certificación de oficio, el tribunal que ha conocido del juicio del trabajo,

⁶ Cabe tener presente el artículo 63 bis, que dispone que en caso de término del contrato de trabajo, el empleador estará obligado a pagar todas las remuneraciones que se adeudaren al trabajador en un solo acto al momento de extender el finiquito, permitiendo que las partes puedan acordar el fraccionamiento del pago de las remuneraciones adeudadas, en tanto tal disposición establece que dicho pacto se regirá por lo dispuesto en la letra a) del artículo 169.

si no se ha acreditado que se ha dado cumplimiento a lo ordenado en ella, da inicio a la ejecución disponiendo se proceda, remitiéndolo al JCLP dentro de quinto día y recibido que sea, éste remite a la unidad de liquidación o al funcionario encargado para que liquide el crédito, lo que deberá hacer dentro de tercero día y se notifica a las partes por carta certificada junto al requerimiento al ejecutado o personalmente ésta cuando haya quedado a cargo de un tercero. Las partes pueden objetar la liquidación dentro del plazo de cinco días desde notificada solo si aparecen de ella errores de cálculo numérico, alteración en las bases de cálculo o elementos o incorrecta aplicación de los índices de reajustabilidad o de intereses emanados de los órganos competentes, pudiendo el tribunal oír a la contraria si estima que los antecedentes no son suficientes o resolviendo de plano. El ejecutado puede oponer dentro de ese plazo solo las excepciones de pago de la deuda, remisión, novación y transacción, acompañando los antecedentes que la justifiquen, de la que se da traslado de tres días, resolviéndose la oposición sin más trámite. Esta resolución es apelable solo en el efecto devolutivo.

Si no se ha pagado dentro del plazo de tres días de notificada la liquidación, se procede a la traba del embargo por el ministro de fe designado por el tribunal tasándolos; si no ha habido oposición o ésta ha sido rechazada, se procede al remate de los bienes. El apremio se realiza dentro del marco de los principios formativos del proceso, teniendo como antecedentes las normas de ejecución civil, en lo que no sean contrarias a esos.

En el caso en que hubiere habido pacto entre las partes para el pago, el acuerdo debe ratificarse ante el juez de la causa consignándose los reajustes e intereses del período por el que se pactan las cuotas, pacto que, además, constituye título ejecutivo. Procede el pago de todas las cuotas cuando no se enterare una o más de ellas, debiendo en tal caso el acreedor comparecer ante el mismo tribunal dentro del plazo de sesenta días desde producido el incumplimiento. En tal caso, el juez puede incrementar el saldo de la deuda hasta en un ciento cincuenta por ciento de la misma.

NORMAS DE PROCEDIMIENTO EN CUANTO A LOS DEMÁS TÍTULOS EJECUTIVOS LABORALES Artículo 473 CT

Tratándose de aquellos otros títulos ejecutivos laborales, su ejecución

se rige por las normas contenidas en el Libro V del Código, especiales, además de las relativas a la sentencia ejecutoriada que se indican expresamente y en lo no regulado, por las disposiciones de los Títulos I y II del Libro Tercero del CPC, en cuanto no vulneren los principios formativos del procedimiento laboral.

Despachada la ejecución, el juez debe remitir la causa a la unidad de liquidación o al funcionario encargado, para que se proceda a la liquidación del crédito, lo que debe hacerse dentro de tercero día.

El requerimiento de pago y la notificación de la liquidación se debe practicar personalmente y si no es habido el ejecutado, se procede a la notificación en la forma dispuesta para las demandas en juicio del trabajo, expresándose además del mandamiento, el día, hora y lugar en que se practicará el requerimiento y si no concurre en esa oportunidad, se procede de inmediato a la traba del embargo.

LOS TÍTULOS EJECUTIVOS DE SEGURIDAD SOCIAL

Artículos 2º, 3º, 4º, 17, 22 a) y 31 Ley N° 17.322 - DFL N° 2/1967
 MTPS - 6º Ley N° 18.010 - 3º, 4º y 5º Ley N° 19.799-2001 -
 2472 CC - 2º, 19 y 31 DL N° 3.500

Los títulos ejecutivos que establece la Ley N° 17.322 y que sirven de antecedente para la cobranza judicial de cotizaciones, aportes y multas de las instituciones de seguridad social, conforme al texto modificado de los artículos 2º y 4º de la Ley N° 17.322, corresponden tanto a aquellos emanados de las instituciones de seguridad social de acuerdo a la primera de esas disposiciones, como a aquellos a que se refiere la última, cuando se trata de la acción de requerimiento que se reconoce al trabajador o a la organización sindical o gremial a que se encuentre afiliado.

- a) Las resoluciones dictadas por el Jefe de Servicio, el Director Nacional o Gerente General de la respectiva institución de seguridad social que determine el monto de las cotizaciones, aportes y multas adeudadas.

Hasta la dictación de la Ley N° 20.023, solo estas resoluciones se tenían por título ejecutivo de seguridad social. La sentencia de término solo servía como antecedente para que la institución de seguridad social emitiera la resolución pertinente. De este modo, la modificación introducida por la Ley N° 20.023 establece otros instrumentos con ese carácter

y crea expresamente un nuevo título a tal efecto, exigiendo, con todo, la acción directa o indirecta del propio trabajador afectado por la deuda para promover la intervención de la institución de seguridad social, con la acción que se le concede para requerir a la institución de seguridad social para que proceda al cobro de los créditos laborales adeudados.

Estas resoluciones de acuerdo al artículo 2° deben ser fundadas y, según corresponda, deberán:

- 1°. Determinar el monto de las imposiciones adeudadas por los empleadores y que no hubieren sido enteradas oportunamente, incluyendo las que descontaron o debieron descontar de las remuneraciones de los trabajadores;
- 2°. Determinar el monto de los aportes legales que esas personas o cualesquiera otras deban efectuar y que hayan de descontarse de las remuneraciones de sus trabajadores, y
- 3°. Aplicar las multas en que incurran esos empleadores por infracciones de las leyes sobre previsión social.

El inciso tercero del artículo 3° exige que dicha resolución debe indicar la individualización de los trabajadores respectivos, la o las faenas, obras, industrias, negocios o explotaciones a que ellas se refieren, los períodos que comprenden las cotizaciones adeudadas, y los montos de las remuneraciones por las cuales se estuviere adeudando cotizaciones. A diferencia de la norma modificada, la ley exige de la individualización de los trabajadores respecto de los cuales se adeudan los aportes de seguridad social, lo que de una parte tiene efectos respecto del título y de otra, de la eventual oposición del ejecutado en cuanto a las excepciones posibles que puede éste presentar, toda vez que la individualización del trabajador necesariamente requiere de antecedentes previos que aseguren su inclusión en la nómina, por lo que a diferencia de la norma modificada, lleva a presumir que esa no es arbitraria y deberá entonces acreditarse que un determinado trabajador no ha tenido tal calidad.

El inciso segundo del artículo 31 del DL N° 3.500, modificado por la Ley N° 20.023 ha establecido la obligación de la AFP de informar al afiliado, el estado de morosidad en que se encuentra su empleador y además, del derecho que le asiste a ejercer la acción de cobro. De ese modo, la AFP debe cumplir esa obligación, dado que dispone de la información suficiente para hacerlo, lo que está en concordancia con la norma del artículo 2° de ese cuerpo legal, en cuanto a que el empleador está obligado a comunicar la cesación de servicios en el caso que ello

ocurra, por lo que si no lo hace, además de la multa que esa disposición establece, se le considera en tal calidad, y demandado que sea, deberá acreditar la inexistencia de las obligaciones que se demandan, por haber terminado el vínculo que le ligaba al trabajador.

Debe tenerse presente además, que de una parte, el artículo 3° de la ley establece que las cotizaciones no enteradas por el empleador, se pagarán conforme a la tasa que rija a la fecha en que se devengaron las remuneraciones que las causan y de otra, que el artículo 17 dispone que los informes emitidos por los inspectores de los institutos de previsión u organismos auxiliares, constituyen presunción legal de veracidad para todos los efectos legales, incluso para la prueba judicial. Lo propio ocurre con los inspectores del trabajo de acuerdo a la ley orgánica de ese servicio y a ese mismo artículo 17.

Respecto a las sumas a aplicar, el artículo 22 establece la reajustabilidad por el no pago oportuno de las cotizaciones, aportes o dividendos de las obligaciones a favor de las instituciones de seguridad social, esto es, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones, además del interés penal de la deuda reajustada que corresponde al interés corriente para operaciones reajustables en moneda nacional aumentado en un cincuenta por ciento, a menos que en un determinado mes éstos fueren inferiores al monto que resulte de aplicar el interés para operaciones no reajustables aumentado en un cincuenta por ciento, caso en el cual se aplica éste sin reajustabilidad. De otra parte, conforme al artículo 22 a), se sanciona además al empleador con multa de tres cuartos de unidad de fomento por cada trabajador cuyas cotizaciones no se declaren o cuyas declaraciones sean incompletas o erróneas, salvo en este último caso cuando no existan antecedentes que permitan presumir que esa es maliciosa, en que puede eximirse de la multa, cuando se pague lo adeudado en el mes siguiente en que se devengaron las remuneraciones,

Cabe de otra parte tener presente que el artículo tercero de la ley establece que se presume de derecho que se han efectuado los descuentos, por el solo hecho de haberse pagado total o parcialmente las remuneraciones al trabajador. Agrega esa misma disposición que de haberse omitido el descuento, es de cargo del empleador las sumas que por tal concepto se adeuden.

Las autoridades facultadas para dictar la resolución del instituto de previsión respectivo (jefe del servicio, director nacional o gerente general) pueden delegar la función que les asigna el artículo segundo

en funcionarios de la institución de la respectiva región o provincia y que tales instrumentos se pueden suscribir en forma mecanizada o electrónica avanzada por los procedimientos que se autoricen mediante un reglamento que ha de dictarse al efecto y con las formalidades que en él se establezcan. La firma electrónica conforme lo dispone la última parte del inciso final del artículo 2º, se rige por lo preceptuado en los artículos 3º, 4º y 5º de la Ley N° 19.799/2001.

- b) Las actas firmadas por las partes y autorizadas por los inspectores del trabajo, que den constancia de acuerdos producidos ante éstos o que contengan el reconocimiento de una obligación laboral o de cotizaciones de seguridad social, o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo.

Estas encuentran su correspondiente en la norma del artículo 462 del CT y que se reproduce en la norma de la Ley N° 20.087 que la modifica, que atribuye mérito ejecutivo a dichas actas, cuando dan constancia de un acuerdo producido ante los inspectores del trabajo que contenga la existencia de una obligación laboral o cuando esos contengan un reconocimiento de obligaciones laborales o de seguridad social. El mismo instrumento, como consecuencia de la reclamación administrativa, puede constituir título ejecutivo para el cobro de las obligaciones laborales y previsionales, y que quedan sometidas al respectivo procedimiento de ejecución.

Cabe destacar que esta norma exige tan solo el mero reconocimiento del débito previsional, con prescindencia que las partes arriben a un acuerdo parcial o global sobre las prestaciones reclamadas. Bastará entonces que el acta haga referencia al reconocimiento del deudor, de la obligación laboral del que se desprende la relativa de seguridad social. Este título ejecutivo dispuesto en la ley resulta de la comparecencia y declaración ante esos ministros de fe, como ocurre con el finiquito, por lo que no solo los acuerdos de voluntad expresados en ellos sino también las declaraciones unilaterales o constancias que equivalen al reconocimiento de la deuda, constituyen el título suficiente para perseguir su cumplimiento. Como se establece este título de entre aquellos que hacen admisible la acción de requerimiento o de reclamación, la respectiva institución de seguridad social deberá para el caso en que no contuviere los antecedentes suficientes para su liquidación, expresarlos en la respectiva demanda ejecutiva.

La insuficiencia del título en lo que dice relación con la acción del trabajador no obsta a la admisibilidad de la acción de requerimiento o de reclamación, toda vez que ésta no constituye en sí una demanda ejecutiva. En rigor, no se trata de una gestión preparatoria de la contenida en el artículo 435 del CPC, toda vez que quien acciona puede disponer del título ejecutivo pero no de legitimación activa para demandar al deudor, sino que lo hace respecto de quien debe interponer la respectiva demanda ejecutiva.

- c) La sentencia firme dictada en un juicio laboral que ordene el pago de cotizaciones de seguridad social.

La sentencia declarativa como fuente del débito previsional indubitado tiene especial importancia, de cara a la forma en que suelen desarrollarse parte importante de las relaciones del trabajo, especialmente aquellas que aparecen bajo la aplicación de contratos y de normas de derecho común, como ocurre con el contrato a honorarios, en los que aparentemente se trata de relaciones jurídicas en las que no concurrirían los elementos esenciales del contrato de trabajo, y que se declaran como de carácter laboral, al tenor de lo dispuesto en los artículos 7° y 8° del CT u otras que se desarrollan bajo la más absoluta informalidad, esto es, la prestación de servicios no registradas o que se realizan sin que conste en instrumento alguno su existencia. En tales casos, dado el desarrollo de esas relaciones contractuales sin sujeción a las normas de orden público laboral, sea que se le atribuya una naturaleza jurídica distinta o por realizarse en forma encubierta o clandestina, la sentencia declarativa constituye una fuente relevante para la aplicación de la ley del trabajo con el marco de derechos que ésta reconoce, como de aquellas obligaciones de seguridad social. La discusión sobre si la sentencia declarativa es constitutiva de derecho y a partir de dicho momento se deben pagar las obligaciones de seguridad social, ha sido zanjada por la Corte Suprema estimando que dicha sentencia lo que hace es reconocer la existencia de una relación de trabajo. Por tanto, se deben pagar las obligaciones de seguridad social impagas por todo el período reconocido.

- d) Las liquidaciones de remuneraciones pagadas en la que conste la retención de las cotizaciones y certificado de la institución previsional correspondiente que establezca su no pago oportuno por el mismo período.

Es esta una de las innovaciones en materia de títulos ejecutivos y corresponde a un instrumento compuesto al que se le atribuye la calidad

de título perfecto, cuya suma líquida consta del propio comprobante de remuneraciones, específicamente de la cifra que indica la retención o descuento que de los haberes imponibles se ha efectuado por concepto de cotizaciones de seguridad social. Con este nuevo título, se logra un notable avance al crearse una institución que responde a una lógica distinta a la que ha venido operando para la cobranza previsional y la cuantificación misma de la deuda previsional total del sistema. Debe recordarse que de acuerdo con los artículos 19 del DL N° 3.500, 30 de la Ley N° 18.933, 10 de la Ley N° 19.728 en relación con el mismo artículo 2° de la Ley N° 17.322, las instituciones de seguridad social determinan la deuda previsional a partir de la declaración del débito que ha hecho el propio empleador de haber retenido y no enterado oportunamente en los fondos previsionales de que se trate el monto retenido. Corresponde éste a un instrumento compuesto al que se le atribuye la calidad de título perfecto, cuya suma líquida consta del propio comprobante de remuneraciones, específicamente de la cifra que indica la retención o descuento que de los haberes imponibles se ha efectuado por concepto de cotizaciones de seguridad social. Con este nuevo título, se establece un instrumento que responde a una lógica distinta a la que ha venido operando para la cobranza previsional y la cuantificación misma de la deuda previsional total del sistema, en cuanto permite se persiga el débito previsional con la sola constancia de haberse practicado el descuento y retención y de no haberse enterado en la institución de seguridad social respectiva. Debe hacerse necesaria referencia a la presunción de derecho contenida en el artículo tercero de la Ley N° 17.322 en cuanto a que del hecho de haberse pagado las contraprestaciones derivadas de la prestación de servicios, se entienden hechos los descuentos de las cotizaciones previsionales, las que en caso de no haberse efectuado, lo que es propio de las circunstancias de hecho antes señaladas, son de entero cargo del empleador o acreedor de trabajo.

e) Cualquiera otro título a que las leyes den fuerza ejecutiva.

Se trata de una norma residual establecida por la ley que si bien amplía el ámbito de instrumentos susceptibles de esa calidad, resulta de una parte innecesaria toda vez que la sola referencia de la norma especial que la establezca se basta asimismo, como además, de alguna forma, abre una puerta a la defraudación de terceros, teniendo presente lo dispuesto en el artículo 2472 del CC, en cuanto a que las deudas

previsionales constituyen créditos de la primera clase, como en el caso de una convención privada de reconocimiento de deuda previsional en escritura pública, por ejemplo, por la que se crea un instrumento indubitado con la finalidad defraudatoria anotada.

Cabe a este respecto señalar que el artículo 31 de la Ley N° 17.322 dispone que las cotizaciones y demás aportes previsionales, como sus recargos legales, tienen el privilegio del N° 5 del artículo 2472 antes mencionado, el que se aplica por sobre los derechos de prenda y otras garantías establecidas en las leyes previsionales.

Finalmente, cabe resaltar, en armonía con lo ya señalado, que una de las innovaciones más relevantes de la reforma la constituye la ampliación de los títulos ejecutivos que contienen obligaciones de carácter previsional, de la mano del rol que en la reclamación del ejercicio de la acción de cobro la reforma asigna al trabajador y a las organizaciones laborales, toda vez que la Ley N° 17.322 reservó a los institutos de previsión el ejercicio de acción ejecutiva de cobro previsional, entendiéndose que se excluía la acción directa del trabajador. Incluso la sentencia definitiva declaratoria de una obligación de ese carácter, conforme habitualmente se sostuvo por la judicatura especializada, solo podía servir de antecedente para que el instituto previsional respectivo generara la resolución correspondiente y ejerciera posteriormente la acción ejecutiva como titular de la misma.

Cabe asimismo tener presente lo dispuesto en los artículos 19, 20 y 22 de la Ley N° 17.322 sobre el régimen de responsabilidades y de sanciones que se establecen respecto de los incumplimientos de las obligaciones de seguridad social.

* * *

SECCIÓN CUARTA
LA ACCIÓN DE REQUERIMIENTO
DE COBRANZA PREVISIONAL

LA ACCIÓN DE REQUERIMIENTO DE COBRO PREVISIONAL
Artículos 1º, 4º y 4º bis Ley N° 17.322 - 19 DL N° 3.500

La reforma ha introducido un significativo cambio en cuanto a la titularidad de cobranza previsional, que de alguna forma es indirecta desde que se trata de la que ejerce el trabajador no ya del deudor sino de la respectiva institución de seguridad social, pero que en su caso puede llevar a sanciones respecto de ésta. El nuevo texto del artículo 4º de la Ley N° 17.322 establece lo siguiente:

El trabajador o el sindicato o asociación gremial a que se encuentre afiliado, a requerimiento de aquél, podrá reclamar el ejercicio de las acciones de cobro de las cotizaciones de previsión o seguridad social por parte de las instituciones respectivas, sin perjuicio de las demás acciones judiciales o legales que correspondan.

El trabajador o el sindicato o asociación gremial que comparezca a deducir el reclamo señalado en el inciso anterior, no requerirá patrocinio de abogado, debiendo acreditar ante el tribunal alguno de los siguientes títulos:

- 1º. Actas, firmadas por las partes y autorizadas por los inspectores del trabajo, que den constancia de acuerdos producidos ante éstos o que contengan el reconocimiento de una obligación laboral o de cotizaciones de seguridad social, o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo.
- 2º. Sentencia firme dictada en un juicio laboral que ordene el pago de cotizaciones de seguridad social.
- 3º. Liquidación de remuneraciones pagadas en la que conste la retención de las cotizaciones y certificado de la institución previsional correspondiente que establezca su no pago oportuno por el mismo período.
- 4º. Cualquiera otro título a que las leyes den fuerza ejecutiva.

Una vez deducido reclamo en conformidad a lo preceptuado por el inciso anterior, el juez ordenará notificar a la institución de previsión o seguridad social señalada por el trabajador, la que deberá, dentro del

plazo de 30 días hábiles, constituirse como demandante y continuar las acciones ejecutivas establecidas en la presente ley, bajo el apercibimiento de ser sancionada conforme al artículo 4° bis.

Presentada la demanda por la institución de previsión o de seguridad social, el tribunal ordenará dentro del plazo de 15 días notificar el requerimiento de pago y mandamiento de ejecución y embargo al empleador.

Si la institución no dedujere la demanda en el plazo señalado, el tribunal notificará de ello al trabajador o al sindicato o asociación que haya formulado el reclamo.

La norma transcrita otorga titularidad al trabajador y el sindicato o asociación gremial a que se encuentre afiliado y a su solicitud, para requerir el ejercicio de las acciones de cobro de las cotizaciones de previsión o de seguridad social de parte de la respectiva institución de seguridad social, debiendo acreditar el débito previsional ante el tribunal mediante alguno de los títulos que dicha disposición consagra. El ejercicio de esta especial forma de iniciación del procedimiento ejecutivo no exige patrocinio de abogado.

Si bien la disposición hace referencia a una reclamación, dado su objeto cual es que la institución de previsión proceda al cobro de los débitos previsionales, se puede estimar que se trata de un requerimiento ante el tribunal, para que esa deduzca la demanda con tal objeto. Se trata de una obligación de hacer que se requiere judicialmente, debidamente fundada en los títulos que la ley establece, pues de lo que se trata es provocar precisamente el ejercicio de la acción de parte de la institución previsional (demanda ejecutiva), lo que le obliga a constituirse como demandante y continuar las acciones ejecutivas establecidas en la presente ley, conforme lo dispone el inciso tercero del artículo 4°.

No obstante, el artículo 25 bis que consagra la precautoria especial, dispone que tal medida puede impetrarse interpuesta que sea la demanda de cobranza judicial de cotizaciones de seguridad social, y a petición del trabajador, con lo que parece entender que la reclamación tendría el mismo carácter de una demanda y no de un mero requerimiento previo para que la institución de previsión o seguridad social la ejerza.

De igual forma, el artículo 1° de la ley establece que las normas de procedimiento se aplican al cobro de las prestaciones previsionales, sea que éste lo inicie el trabajador o las instituciones de seguridad social.

La acción de requerimiento o de reclamación tiene por objeto optimizar la cobranza previsional al ampliar la iniciación de la acción de parte de los propios trabajadores afectados por la deuda, como a

la vez otorga a determinados instrumentos que hasta la reforma no tenían tal calidad, de los atributos del título ejecutivo. La posibilidad que sea el propio trabajador y sus organizaciones quienes promuevan el cumplimiento de las leyes de seguridad social, abre un espacio de cumplimiento del derecho a través de una acción que coloca a las instituciones de seguridad social en la necesidad de proceder al cobro de las mismas.

Debe tenerse presente lo establecido en el artículo 19 del DL N° 3.500 en cuanto a que las AFP están obligadas al cobro de las cotizaciones y demás aportes adeudados, aun cuando el trabajador afectado con la morosidad se hubiere desafiliado de ella.

Cabe señalar que el requerimiento iniciado por el trabajador o por las organizaciones, no solo tiene por objeto la reclamación de cobro de parte de las instituciones de seguridad social, sino que también de las demás acciones judiciales o legales que correspondan.

REQUISITOS DE ADMISIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE RECLAMACIÓN

Artículo 4° Ley N° 17.322

Como se ha señalado, para interponer esta acción, se debe acreditar el débito previsional ante el tribunal mediante alguno de los siguientes títulos:

- 1°. Actas, firmadas por las partes y autorizadas por los inspectores del trabajo, que den constancia de acuerdos producidos ante éstos o que contengan el reconocimiento de una obligación laboral o de cotizaciones de seguridad social, o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo.
- 2°. Sentencia firme dictada en un juicio laboral que ordene el pago de cotizaciones de seguridad social.
- 3°. Liquidación de remuneraciones pagadas en la que conste la retención de las cotizaciones y certificado de la institución previsional correspondiente que establezca su no pago oportuno por el mismo período.
- 4°. Cualquiera otro título a que las leyes den fuerza ejecutiva.

Como ya se señaló, se trata de una acción destinada a requerir a la institución de seguridad social y no al deudor, para que ésa deduzca la respectiva demanda, fundada en el título que se acompaña, el que en su

caso, deberá completarse cuando no contuviere los antecedentes suficientes que la hagan admisible en cuanto acción ejecutiva, como ocurre con el reconocimiento de deuda del número 1. El sentido de la norma es claro: facultar al trabajador o a la organización para ello, de modo que, si bien se le otorga el carácter de título ejecutivo, puede darse el caso, como en el mencionado, que se requiera complementarlo.

PROCEDIMIENTO APLICABLE A LA ACCIÓN DE REQUERIMIENTO Artículos 4º y 4º bis Ley N° 17.322

Deducida la acción, el tribunal ordena su notificación a la institución de seguridad social que es requerida, la que debe dentro del plazo de 30 días hábiles interponer la demanda y continuar las acciones ejecutivas bajo apercibimiento de sanción.

Presentada que ha sido la demanda, el tribunal debe ordenar dentro del plazo de 15 días notificar el requerimiento de pago y mandamiento de ejecución y embargo.

En este caso el tribunal actúa de oficio a fin de permitir la continuidad de las actuaciones procesales, sin que proceda el abandono del procedimiento. De la norma contenida en el inciso cuarto del artículo 4º bis, en cuanto una de las causales de conducta negligente de la institución de seguridad social es aquella que se refiere al hecho de que no haya continuado las acciones ejecutivas iniciadas por el trabajador, es que la acción puede entenderse de naturaleza compleja, en cuanto si bien la dirige en contra de aquella, con el requerimiento se puede estimar que de otra parte se ha iniciado el procedimiento ejecutivo, debiendo entenderse el requerimiento como una actuación preparatoria del mismo.

SANCIONES A LA INSTITUCIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL: LA DECLARACIÓN DE ACTUACIÓN NEGLIGENTE Artículos 4º y 4º bis Ley N° 17.322

En estrecha relación con el principio-deber de actuación de oficio que pesa sobre el juez de cobranza laboral y previsional y la interdicción del abandono del procedimiento que de ello se sigue, la ley introduce la resolución que declara que la institución de seguridad social ha actuado

negligentemente en el cobro judicial de las cotizaciones previsionales o de seguridad social.

De la norma contenida en el artículo 4° bis, puede establecerse que la resolución que declara la negligencia exige como presupuesto, que la actuación declarada negligente haya originado un perjuicio previsional directo al trabajador e impone al juez cumplir con las exigencias de calificar el hecho en forma incidental en el proceso y resolver fundadamente.

El efecto principal de la declaración de negligencia en el marco de las finalidades del procedimiento ejecutivo de cobranza es disponer que la propia institución declarada negligente, entere en el fondo respectivo con cargo a su patrimonio, el monto total de la deuda que se dejó de cobrar con los reajustes e intereses asociados, sin perjuicio de poder repetir contra el empleador deudor. Con ello, el objeto del procedimiento (pago de lo debido y recupero del fondo previsional) se habrá realizado, advirtiéndose nítidamente la relevancia de la nueva institución.

El legislador establece que se entiende que existe negligencia de la institución de seguridad social en los siguientes casos:

- a) Cuando no entabla demanda ejecutiva dentro del plazo de prescripción, tratándose de las cotizaciones declaradas y no pagadas;
- b) Cuando no continúa las acciones ejecutivas iniciadas por el trabajador en el plazo señalado en el artículo anterior;
- c) Cuando no solicita la medida cautelar especial a que alude el artículo 25 bis de la presente ley y ello genera perjuicio directo al trabajador, lo que será calificado por el juez, o
- d) Cuando no interpone los recursos legales pertinentes que franquea la ley y de ello se derive un perjuicio previsional directo para el trabajador.

Llama la atención que el legislador, exigiendo como presupuesto de la calificación de negligencia en la norma general del inciso tercero del artículo 4° bis, al señalar los casos específicos en que se verifica la hipótesis general, requiera solo en dos de ellos de tal forma de perjuicio. Solamente cabe pensar que las dos hipótesis primeras tendrían lógicamente aparejadas tal situación de perjuicio por el solo hecho de verificarse, lo que hace innecesario una calificación del juez.

En este acápite cabe destacar que el concepto de perjuicio previsional directo impone al juez la calificación en base a argumentos principalmente sustantivos de tal circunstancia, a la luz del caso concreto y en función

de las normas que el deudor previsional ha infringido, en cuanto a los efectos que pueden provocar, patrimonial o extrapatrimonialmente en el trabajador afectado.

Dispone el inciso final del artículo 4° de la ley, que en caso que la institución de seguridad social no deduzca demanda dentro del plazo legal, el tribunal debe proceder a notificar de dicha circunstancia al requirente o reclamante.

* * *

SECCIÓN QUINTA
LA DEMANDA EJECUTIVA DE LA LEY N° 17.322

ESBOZO DEL PROCEDIMIENTO EJECUTIVO DE COBRANZA
LABORAL Y PREVISIONAL

El procedimiento ejecutivo de la Ley N° 17.322 reconoce una serie de etapas, a partir del impulso inicial del trabajador o de la propia institución previsional. Ya se ha señalado lo concerniente al procedimiento de requerimiento o de reclamación, que, al tenor de lo dispuesto en la propia ley, tiene continuidad cuando la entidad de seguridad social procede a entablar la respectiva demanda. Si no ha existido ése, el impulso procesal de inicio del juicio ejecutivo corresponderá entonces a la demanda ejecutiva que ésa deduzca por sí.

Practicada que sea la notificación de la demanda ejecutiva y del requerimiento de pago y mandamiento, el procedimiento da paso a la solución de las obligaciones que lo causan o bien, a la controversia, dependiendo de la actuación del ejecutado, sea que se allane y pague, sea que oponga las excepciones a que la ley le autoriza o, en último término, que no practique oposición. En el primero y en el último de esos casos, se debe entonces liquidar el crédito, y en caso de no haberse producido la oposición, a la realización de los bienes. En el caso de haberse opuesto el ejecutado, tiene lugar la prueba de las excepciones respectivas, sin perjuicio de las especiales exigencias que la ley establece respecto de su admisibilidad, según sea la invocada.

El procedimiento de realización de los bienes embargados se caracteriza por el llamado que se hace del remate previa designación del martillero, del retiro y depósito de los bienes, de la celebración del respectivo acto de remate y del cumplimiento de las formalidades, tanto previas como posteriores al mismo, hasta el cumplido pago de las deudas respectivas.

Lo anterior, es sin perjuicio de la apelación que proceda en los casos expresamente establecidos en la ley.

Cabe de otra parte señalar las normas de apremio aplicables respecto del deudor, así como el procedimiento que se debe seguir respecto de la eventual comisión del delito de apropiación indebida que se puede haber configurado como resultado del descuento, retención y no pago de las cotizaciones previsionales, el que se debe seguir en sede criminal.

**APLICACIÓN SUPLETORIA DEL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL
AL JUICIO DE COBRANZA PREVISIONAL
Artículos 2º y 9º Ley N° 17.322 - CPC**

Los juicios a que dan origen las resoluciones dictadas por el Jefe de Servicio, el Director Nacional o Gerente General de las respectivas instituciones de seguridad social, para el cobro de cotizaciones, aportes y multas se sustancian de acuerdo al procedimiento fijado en la Ley N° 17.322, y por las normas establecidas en el Título I del Libro III del CPC, en cuanto fueren compatibles con ellas. Lo propio, respecto de las normas de acumulación, conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 9º de la Ley N° 17.322.

**ACTUACIONES PROCESALES
Artículos 10 bis Ley N° 17.322 - 433 CT**

En línea de tendencia conforme a los lineamientos contenidos en otras disposiciones aplicables a los procedimientos en juicio, como es el caso del artículo 433 del CT, las actuaciones procesales pueden realizarse a través de medios electrónicos, aunque la norma del artículo 10 bis a diferencia de aquella otra, no exige que éstas se realicen de esa forma previa solicitud de parte.

**PRINCIPIOS FORMATIVOS DEL PROCEDIMIENTO
Artículo 425 CT**

El artículo 425 de la Ley N° 20.087 enumera expresamente los principios formativos del proceso en juicio del trabajo, a diferencia de la Ley N° 20.023 que modifica la relativa a las cobranzas previsionales contenida en la Ley N° 17.322 que señala específicamente algunos de ellos, sin perjuicio de que de sus normas es posible desprender otros.

Entre los primeros de los establecidos en la Ley N° 17.322 modificada, se encuentra el impulso procesal de oficio, que determina la actividad y función del juez en el proceso, concordante asimismo con la norma que en forma expresa hace inaplicable el abandono del procedimiento. Entre las segundas, se encuentra la celeridad y la bilateralidad de la audiencia.

ACTUACIÓN DE OFICIO DEL TRIBUNAL **Artículo 4° bis Ley N° 17.322**

El artículo 4° bis prescribe que deducida la acción, el tribunal procederá de oficio en todas las etapas del proceso, a fin de permitir la continuidad de las distintas actuaciones procesales, sin necesidad de impulso de las partes. De ello se deriva que no resulta procedente el abandono del procedimiento, conforme lo dispone el inciso segundo del precepto citado. Cabe tener presente que esta norma se aplica al procedimiento especial derivado del ejercicio de la acción de requerimiento o de reclamación.

Este principio de actuación de oficio que apunta al objetivo de la celeridad del procedimiento ha de aplicarse en todo el decurso del juicio ejecutivo, incluso en aquellas etapas que supletoriamente aparecen reguladas por el Título I del Libro III del CPC y que se orientan –conforme a los intereses particulares que presiden los conflictos jurídicos a que se aplica– por el principio dispositivo. Ello porque no puede perderse de vista que las normas supletorias de ese título se reciben en el procedimiento de cobranza previsional en cuanto fueren compatibles con él y porque la misma norma citada se refiere a que el principio actuación de oficio se aplica a todas las etapas del proceso.

IMPROCEDENCIA DEL ABANDONO DEL PROCEDIMIENTO **Artículo 4° bis Ley N° 17.322**

Dispone además la citada norma, que acogida la acción e incoada en el Tribunal, no podrá ninguna de las partes alegar el abandono del procedimiento, norma ésta que no solo resguarda el interés público que existe tras la acción deducida, sino que, además, está en concordancia con la norma contenida en el artículo 429 del CT, atendida además la naturaleza y principios que informan estos procedimientos. Esta norma se aplica, además, al procedimiento que se inicia con la acción de requerimiento o de reclamación.

LA DEMANDA EJECUTIVA DE COBRO DE COTIZACIONES, APORTES Y MULTAS DE SEGURIDAD SOCIAL **Artículos 3° Ley N° 17.322 - 254 CPC**

Las exigencias formales de la demanda ejecutiva son las que conforme

a las disposiciones supletorias impone el artículo 254 del CPC, que recibe aplicación por disposición del artículo 3° del CPC, toda vez que ni la Ley N° 17.322 ni el Título I del Libro III del CPC regulan tal libelo.

El artículo 254 del CPC establece lo siguiente:

Artículo 254. La demanda debe contener:

- 1°. La designación del tribunal ante quien se entabla;
- 2°. El nombre, domicilio y profesión u oficio del demandante y de las personas que lo representen, y la naturaleza de la representación;
- 3°. El nombre, domicilio y profesión u oficio del demandado;
- 4°. La exposición clara de los hechos y fundamentos de derecho en que se apoya; y
- 5°. La enunciación precisa y clara, consignada en la conclusión de las peticiones que se sometan al fallo del tribunal.

LA AMPLIACIÓN DE LA DEMANDA EJECUTIVA Y LA ACUMULACIÓN DE ACCIONES

Artículos 5° bis y 9° Ley N° 17.322 - 92 CPC

La Ley N° 20.023 innova en lo que dice relación con la ampliación de la demanda, al establecer en su artículo 5° bis que requerido de pago el deudor, la institución ejecutante puede ampliar la demanda, incluyendo resoluciones de cobranza que se dicten respecto del mismo ejecutado que sean posteriores a aquella o aquellas que dieron origen a la ejecución, como, asimismo, resoluciones fundadas en el N° 2 del artículo 5° (sentencia firme dictada en juicio laboral que ordene el pago de cotizaciones de seguridad social), caso en el cual el nuevo requerimiento de pago se notifica por cédula o por otro medio que las partes designen. Dispone el inciso final de ese artículo que la oposición que se formule se tramita por cuerda separada, sin suspender el apremio respecto de aquellas en que se opuso excepciones o éstas fueron rechazadas. La norma antes señalada hace referencia al hecho de que debe tratarse del mismo ejecutado.

En cuanto a la acumulación de acciones, rigen de conformidad a lo dispuesto en el artículo 9° de la ley, las normas contenidas en el Título X del Libro I del CPC, y se decretan cuando se trate de deudas previsionales correspondientes a uno o más trabajadores de un mismo empleador, lo que se hace acumulando el o los juicios más nuevos al más antiguo.

Se trata de las mismas materias, procedimientos y partes, aun cuando las prestaciones demandadas puedan corresponder a trabajadores distintos. A diferencia del instituto regulado por el CPC, en el juicio de cobranza previsional, solo puede pedirla la demandante. No parece compatible con la naturaleza del juicio de cobranza, la norma consagrada en el artículo 99 del CPC, en cuanto al traslado, la que se puede estimar inaplicable en ése.

Ambos institutos tienen por objeto la economía procesal y la celeridad, toda vez que no solo se trata de un mismo proceso, sino, además, de que las actuaciones procesales resulten pertinentes a cada una de las deudas respecto de las cuales se ha ejercido la cobranza previsional.

RESERVA DE ACCIONES

Artículos 5° Ley N° 17.322 - 467 y 478 CPC - 473 CPC

De acuerdo a lo dispuesto en el inciso final del artículo 5° de la Ley N° 17.322, en el procedimiento de cobranza no procede la reserva de acciones establecidas en los artículos 467, 473 y en el inciso segundo del artículo 478 del CPC. La primera de estas disposiciones hace referencia al plazo de cuatro días de que dispone el ejecutante para desistirse de la demanda ejecutiva con reserva de su derecho a entablar acción ordinaria sobre las mismas materias de que ha sido objeto aquélla; la segunda dice relación con la oposición del ejecutado y que de la imposibilidad para justificarla en el término de prueba, se conceda reserva para el juicio ordinario y que no se haga pago al acreedor sin previa caución de las resultas del juicio; la tercera en el caso en que previo a la dictación de la sentencia, pide el actor o el procesado reserva de acciones o excepciones, para el juicio ordinario. A diferencia de su texto anterior, ha excluido aquella a que hace referencia el artículo 47 del CPC.

NOTIFICACIONES

Artículos 6° y 18 Ley N° 17.322

La forma de las notificaciones se rige por las normas establecidas en el Libro I del CPC, conforme a lo dispuesto en el artículo 6°, y si alguna de las partes lo solicita y el tribunal accede a ello, las notificaciones a

su respecto podrán realizarse por medios electrónicos o algún otro que la parte designe.

Cabe señalar lo dispuesto en el inciso quinto del citado artículo 6°, en cuanto a que es lugar hábil para efectuar el requerimiento de pago cualquier domicilio que el empleador tenga registrado en la institución de seguridad social, lo que se entiende en relación a lo establecido en el inciso tercero del artículo 17, que señala lo siguiente:

Las sociedades civiles y comerciales, las corporaciones y fundaciones y todas las personas jurídicas de derecho privado, las comunidades y todas las entidades y organismos particulares, como asimismo las instituciones semifiscales y las empresas públicas, organismos centralizados o descentralizados del Estado, instituciones semifiscales u otras personas jurídicas de derecho público, deberán declarar ante las instituciones de seguridad social a que estén afiliados sus dependientes, los nombres de sus gerentes, administradores o presidentes, y comunicar los cambios en esas designaciones o en el domicilio legal de unos y otros, dentro de los 30 días de producidos.

Cabe tener presente que, en lo que se refiere a los representantes legales, la citada norma ha establecido las restricciones por su incumplimiento, en lo que se refiere a la excepción de falta de personería, según se analiza en la sección referida a las excepciones.

PRECAUTORIA ESPECIAL: EL RESULTADO DE LA ACCIÓN Y DEL PROCESO

Artículo 25 bis Ley N° 17.322

La práctica de la jurisdicción de ejecución de las deudas previsionales en un contexto de alta morosidad previsional, ha demostrado que se dificulta la tutela efectiva de los derechos previsionales a través de ciertas actuaciones destinadas a impedir la realización de los bienes del ejecutado, lo que compromete el resultado de la acción y del proceso. De ahí que el procedimiento de ejecución debe, en términos de la eficacia del proceso y de la tutela efectiva de los derechos laborales y previsionales, disponer de aquellas medidas necesarias para asegurar el resultado de la acción.

El artículo 25 bis de la Ley N° 17.322 (incorporado por la Ley N° 20.023) cumple esa finalidad, facultando al Tribunal para ordenar a la Tesorería General de la República que retenga de las sumas que debe

devolver por impuestos a la renta al empleador moroso, el equivalente al monto de las cotizaciones de seguridad social adeudadas, pudiendo compensar en determinados casos, a petición del trabajador o de la entidad previsional que corresponda.

Dicha disposición legal establece lo siguiente:

Interpuesta la demanda de cobranza judicial de cotizaciones de seguridad social, y a petición del trabajador, o de la institución de previsión o seguridad social que corresponda, el tribunal ordenará a la Tesorería General de la República que retenga de la devolución de impuestos a la renta que le correspondiese anualmente a empleadores que adeudasen cotizaciones de seguridad social, los montos que se encontraren impagos de acuerdo a lo que señale el título ejecutivo que sirva de fundamento a la demanda. Esta medida tendrá el carácter de cautelar.

Agrega esa norma que, una vez radicado el derecho en definitiva, el tribunal de oficio o a petición de parte, debe ordenar se impute las sumas que corresponde al pago de la deuda previsional y se giren los fondos en favor de la entidad acreedora.

El tribunal de oficio o a petición de parte, si procediere, ordenará a la Tesorería General de la República imputar el pago de la deuda previsional y girar a favor de la entidad acreedora, los montos retenidos de acuerdo al inciso anterior.

Concluye esta disposición estableciendo que si el monto de la devolución de impuestos fuere inferior al adeudado a título de deuda previsional, subsiste la obligación por el saldo insoluto.

Es ésta una norma que tiene por objeto la tutela efectiva de los derechos laborales y previsionales, en cuanto a través de las medidas que contiene permite que el juez las disponga con la finalidad de cautelar su resultado, impidiéndose de otra forma que el obligado se sustraiga del cumplimiento de los créditos que han correspondido en virtud de la ley y por disposición del órgano jurisdiccional.

NORMAS SOBRE EL PAGO DE LOS CRÉDITOS Artículos 21, 22 c) y 31 Ley N° 17.322

El artículo 21 dispone que los pagos efectuados por medios distintos del dinero efectivo o vale vista no producen novación, ordenando, además,

la prosecución del cobro cuando se hubiere efectuado por medio de cheque que haya sido protestado.

De otra parte, en el caso de los pagos parciales, ellos se imputan a los meses más antiguos, prefiriendo el capital del período, y pagado que sea, se aplica a los reajustes, intereses, multas y otros recargos, salvo que exista una fórmula más favorable para el trabajador.

La Ley N° 20.023 ha agregado al artículo 22 c) las normas que regulan el caso en que se trate de varios trabajadores, en que debe distribuirse lo pagado entre todos ellos a prorrata de sus respectivos créditos, imputándose lo que corresponda a cada uno, a los meses más antiguos o en la forma que sea más favorable. Si no resultare suficiente para cubrir los de un mes determinado, se abona proporcionalmente. Se establece, además, la reajustabilidad de los reajustes, intereses y recargos hasta la fecha del pago.

Debe tenerse presente que la ley, de otra parte, ha uniformado las disposiciones relativas a los privilegios, disponiendo en el artículo 31 que las cotizaciones y demás aportes –como sus recargos legales que correspondan a los créditos de seguridad social– gozan de lo establecido en el artículo 2472 N° 5 CC que son, además, anteriores a los derechos de prenda y otras garantías establecidas en leyes especiales.

* * *

SECCIÓN SEXTA
LA TRABA DE EMBARGO

EL EMBARGO

Artículos 4° y 11 Ley N° 17.322 - 443 CPC - Ley N° 18.175

Como en lo relativo a la medida cautelar especial antes señalada, la traba del embargo corresponde a una actividad procesal que tiene por objeto asegurar el resultado de la acción y del proceso y en su caso, la realización de los bienes sobre que recae, para con su producto proceder al pago de los créditos de seguridad social. De esta forma, esos bienes quedan a disposición de los créditos que constituyen su fundamento, en términos de que con los mismos podrán solucionarse las obligaciones sobre las que se funda la acción ejercida.

Cabe señalar que el artículo 11 de la Ley N° 17.322 establece en su inciso primero que los créditos de seguridad social se rigen por las normas especiales aplicables a la quiebra –en caso de su declaración–, sin perjuicio que el inciso segundo contiene una norma excepcional, en cuanto a que los bienes no comprendidos en el desasimiento pueden ser objeto de embargo, caso en el cual rige el procedimiento establecido en la propia Ley N° 17.322.

El artículo 4° de la Ley N° 17.322 dispone que presentada la demanda por la institución de seguridad social, el tribunal debe ordenar notificar al empleador el requerimiento de pago y mandamiento de ejecución y embargo, dentro del plazo de 15 días.

DE LOS BIENES SUSCEPTIBLES DE EMBARGO
Artículos 444, 445, 447 y 448 CPC - 57 CT

Como en otros casos en que se deben designar bienes sujetos a una resolución ordenada su realización con el objeto de la satisfacción de un crédito, corresponde que el propio acreedor designe aquéllos para la traba, lo que puede hacer en su demanda o al momento en que se realiza la diligencia, siempre que sean en cantidad suficiente. Si el acreedor no lo hace, se practica en aquellos bienes que presente el deudor, siempre que sean suficientes, y si esto no se produce, le corresponde al ministro de fe proceder de acuerdo al orden legal, esto es,

dinero, otros bienes muebles, bienes raíces (tanto los derechos reales como las cuotas de copropiedad) y salarios y pensiones, en cuanto sean embargables.

Un caso especial es el previsto en el artículo 444 del CPC, en cuanto al embargo y ejecución que recae sobre una empresa o establecimiento mercantil o industrial o sobre cosa o conjunto de cosas que sean completamente indispensables para su explotación, o en las utilidades que produzca o en parte de ellas. En tal caso también se puede intentar embargar las utilidades de la respectiva empresa, pasando el depositario a cumplir un papel de interventor judicial.

La ley ha establecido que no todos los bienes son susceptibles de embargo. Si bien el sentido de la ley se ordena hacia la solución de los créditos, existen excepciones, dada la naturaleza de los bienes excluidos de la medida y a los fines a que están ordenados y que justifican la excepción. Es así como el artículo 445 de dicho Código establece que no son embargables:

- 1°. Los sueldos, las gratificaciones y las pensiones de gracia, jubilación, retiro y montepío que pagan el Estado y las Municipalidades.

Sin embargo, tratándose de deudas que provengan de pensiones alimenticias decretadas judicialmente, podrá embargarse hasta el cincuenta por ciento de las prestaciones que reciba el alimentante en conformidad al inciso anterior;

- 2°. Las remuneraciones de los empleados y obreros en la forma que determinan los artículos 40 y 153 del Código del Trabajo;⁷
- 3°. Las pensiones alimenticias forzosas;
- 4°. Las rentas periódicas que el deudor cobre de una fundación o que deba a la liberalidad de un tercero, en la parte que estas rentas sean absolutamente necesarias para sustentar la vida

⁷ Corresponde al artículo 57 del CT, que establece que “Las remuneraciones de los trabajadores y las cotizaciones de seguridad social serán inembargables. No obstante, podrán ser embargadas las remuneraciones en la parte que excedan de cincuenta y seis unidades de fomento”. Agrega esta disposición que “...tratándose de pensiones alimenticias debidas por ley y decretadas judicialmente, de defraudación, hurto o robo cometidos por el trabajador en contra del empleador en ejercicio de su cargo, o de remuneraciones adeudadas por el trabajador a las personas que hayan estado a su servicio en calidad de trabajador, podrá embargarse hasta el cincuenta por ciento de las remuneraciones”. [...]

del deudor, de su cónyuge o conviviente civil y de los hijos que viven con él y a sus expensas;⁸

- 5°. Los fondos que gocen de este beneficio, en conformidad a la Ley Orgánica del Banco del Estado de Chile y en las condiciones que ella determine;
- 6°. Las pólizas de seguro sobre la vida y las sumas que, en cumplimiento de lo convenido en ellas, pague el asegurador. Pero, en este último caso, será embargable el valor de las primas pagadas por el que tomó la póliza;
- 7°. Las sumas que se paguen a los empresarios de obras públicas durante la ejecución de los trabajos. Esta disposición no tendrá efecto respecto de lo que se adeude a los artífices u obreros por sus salarios insolutos y de los créditos de los proveedores en razón de los materiales u otros artículos suministrados para la construcción de dichas obras;
- 8°. El bien raíz que el deudor ocupa con su familia, siempre que no tenga un avalúo fiscal superior a cincuenta unidades tributarias mensuales o que se trate de una vivienda de emergencia, y sus ampliaciones, a que se refiere el artículo 5° del Decreto Ley N° 2.552, de 1979; los muebles de dormitorio, de comedor y de cocina de uso familiar y la ropa necesaria para el abrigo del deudor, su cónyuge o conviviente civil y los hijos que viven a sus expensas;⁹

La inembargabilidad establecida en el inciso precedente no regirá para los bienes raíces respecto de los juicios en que sean parte el Fisco, las Cajas de Previsión y demás organismos regidos por la ley del Ministerio de la Vivienda y Urbanismo;

- 9°. Los libros relativos a la profesión del deudor hasta el valor de cincuenta unidades tributarias mensuales y a elección del mismo deudor;
- 10°. Las máquinas e instrumentos de que se sirve el deudor para la enseñanza de alguna ciencia o arte, hasta dicho valor y sujetos a la misma elección;

⁸ Numeral modificado por la Ley N° 20.830, que crea el acuerdo de unión civil, de D.O. de 21 de abril de 2015.

⁹ Numeral modificado por la Ley N° 20.830, que crea el acuerdo de unión civil, de D.O. de 21 de abril de 2015.

- 11°. Los uniformes y equipos de los militares, según su arma y grado;
- 12°. Los objetos indispensables al ejercicio personal del arte u oficio de los artistas, artesanos y obreros de fábrica; y los aperos, animales de labor y material de cultivo necesarios al labrador o trabajador de campo para la explotación agrícola, hasta la suma de cincuenta unidades tributarias mensuales y a elección del mismo deudor;
- 13°. Los utensilios caseros y de cocina, y los artículos de alimento y combustibles que existan en poder del deudor, hasta concurrencia de lo necesario para el consumo de la familia durante un mes;
- 14°. La propiedad de los objetos que el deudor posee fiduciariamente;
- 15°. Los derechos cuyo ejercicio es enteramente personal, como los de uso y habitación;
- 16°. Los bienes raíces donados o legados con la expresión de no embargables, siempre que se haya hecho constar su valor al tiempo de la entrega por tasación aprobada judicialmente; pero podrán embargarse por el valor adicional que después adquieran;
- 17°. Los bienes destinados a un servicio que no pueda paralizarse sin perjuicio del tránsito o de la higiene pública, como los ferrocarriles, empresas de agua potable o desagüe de las ciudades, etc.; pero podrá embargarse la renta líquida que produzcan, observándose en este caso lo dispuesto en el artículo anterior; y
- 18°. Los demás bienes que leyes especiales prohíban embargar.

Son nulos y de ningún valor los contratos que tengan por objeto la cesión, donación o transferencia en cualquier forma, ya sea a título gratuito u oneroso, de las rentas expresadas en el número 1° de este artículo o de alguna parte de ellas.

Especial interés reviste en el caso de los juicios de cobranza previsional la embargabilidad de los derechos sociales. Es así como en el caso de una comunidad, se estima que no son embargables los bienes que se posean en común, pero sí lo son las cuotas que el respectivo comunero tenga en el bien de que se trata, pasando el adquirente de ella a tener la calidad de comunero. En el caso del derecho de sociedades, se debe estar al tipo de que se trate. En el caso de las sociedades de capital, son

embargables las acciones del socio y objeto por tanto de realización de acuerdo al procedimiento que en cada situación corresponde. En el caso de las sociedades de personas, considerando que se trata de un contrato *intuitu personae*, algunos estiman que solo es posible realizar los derechos sociales con el acuerdo de los demás socios, sin perjuicio de la distinción que se hace respecto de las rentas que derivan de los derechos sociales o del producto de la liquidación de la sociedad. Se ha fallado también en un sentido más restringido, atendiendo al numeral 15 del artículo 445, en cuanto a que siendo inembargables los derechos cuyo ejercicio es enteramente personal, no procede entonces el embargo de los derechos que se tengan en una sociedad de personas.

Cabe tener presente la norma especial ya citada aplicable a aquellos bienes no comprendidos en el caso de insolvencia del empleador.¹⁰

DEL ACTA DE LA TRABA DE EMBARGO Artículos 46 y 450 CPC - 532 COT

El ministro de fe que practique el embargo debe levantar un acta de la diligencia, señalando hora y lugar en que éste se trabó, la mención detallada de los bienes embargados y además indicar si fue o no necesario el auxilio de la fuerza pública para efectuarlo y de haberlo sido, la identificación de los funcionarios que intervinieron en la diligencia. Así, también, debe dejar constancia de toda alegación que haga un tercero, invocando la calidad de dueño o de poseedor del bien embargado.

Tratándose del embargo de bienes muebles, el acta debe indicar su especie, calidad y estado y todo otro antecedente o especificación necesario para su singularización, como marca, número de fábrica y de serie, colores y dimensiones aproximadas, según sea posible. Resulta en particular importante que respecto de ciertos bienes se especifiquen técnicamente alguna de sus características, como por ejemplo, tratándose de equipos computacionales, el acta debiera indicar el tipo de procesador, memoria *ram*, disco duro, puesto que en la práctica se ha podido constatar que dichas piezas son sustituidas luego del embargo por otras de inferior valor.

En el embargo de bienes inmuebles, éstos se individualizan por su ubicación y por los antecedentes de su inscripción de dominio.

¹⁰ En esta materia se sugiere revisar la Ley N° 20.720/2014.

El acta debe suscribirla el ministro de fe que practicó la diligencia y el depositario, acreedor o deudor que concurra al acto y que desee firmar.

Asimismo, el ministro de fe debe enviar carta certificada al ejecutado comunicándole la circunstancia de haberse practicado el embargo, dentro de los dos días siguientes de la fecha de la diligencia o del día en que se reabran las oficinas de correo, si ésta se hubiere efectuado en domingo o festivo, debiéndose dejar constancia del cumplimiento de esta obligación en los términos del artículo 46 del CPC. La infracción a estas normas hace aplicables las sanciones del artículo 532 N^{os} 2, 3 y 4 del COT.

DEL DEPOSITARIO

Artículos 443, 444, 451, 514, 515, 516 y 517 CPC

Con la traba del embargo y la consecuente indisponibilidad del bien, es que debe su administración –salvo las excepciones legales– radicar en un tercero, en carácter de depositario, el que puede ser provisional o definitivo. En algunos casos el depositario es el propio deudor, como cuando se trata de los bienes muebles de una casa o cuando no se ha designado depositario alguno.

El depositario provisional puede ser designado por el propio acreedor bajo su responsabilidad y a falta de éste, puede hacerlo el tribunal con ciertas y determinadas limitaciones. De otra parte, el acreedor puede solicitar que el depositario provisional sea el propio deudor. Este se desempeña en su labor hasta que se designe uno definitivo, aunque ésta no es una cuestión necesaria.

El depositario definitivo se designa por las partes en la audiencia que se fije y si no hubiere acuerdo, lo designa el tribunal.

La ley excepcionalmente permite que se designe más de un depositario provisional o definitivo, cuando los bienes se encuentran en distintos territorios jurisdiccionales o son de distinta naturaleza.

Dada las características que tiene la función, puede revocarse la designación hecha, cuando no cumpliera con la responsabilidad necesaria, en cuyo caso se oirá a la parte. Asimismo, puede el depositario renunciar al cargo.

DE LA ENTREGA DEL BIEN EMBARGADO
Artículos 480, 450, 451, 453 y 454 CPC y 517 COT

El embargo se entiende hecho por la entrega real o simbólica de los bienes al depositario que se designe, aunque quede en poder del propio deudor. Si el deudor se niega o no se encuentra presente, la entrega la efectúa el ministro de fe. Se ha fallado en el sentido de que si no se produce la entrega real o simbólica, no se produce el embargo.

Si el embargo recae en dinero, alhajas, especies preciosas o efectos de comercio, el depósito se hará en un banco o Caja Nacional de Ahorro a la orden del juez de la causa, previa certificación en la causa. Con todo, el artículo 517 del COT dispone que todos los dineros que sea necesario poner a disposición de los tribunales de justicia deberán colocarse en alguna oficina del Banco del Estado a la orden del tribunal respectivo, y en los lugares en que no existe esa oficina, el depósito se efectuará en alguna Tesorería Comunal. Conforme lo dispuso la Ley N° 20.886, sobre tramitación digital de los procedimientos judiciales, de D.O. de 18 de diciembre de 2015, los secretarios de las Cortes y los secretarios o administradores de los tribunales llevarán un registro electrónico en que anotarán los depósitos consignados a la orden del tribunal, con indicación de la fecha, nombre, juicio o proceso en que inciden y de los giros que se hagan.

EFFECTOS DEL EMBARGO
Artículos 1462 CC - 479 CPC

El embargo produce diversos efectos. Entre ellos, que el bien pasa a ser inenajenable, por lo que su eventual enajenación, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 1462 del CC, es nula por adolecer de objeto ilícito, a menos que medie autorización previa del juez que lo decretó o cuando el acreedor consiente en ello. De otra parte, el poseedor no pierde el derecho a percibir sus frutos a no ser que la medida se extienda a ellos por expresa resolución que así lo establezca.

Asimismo, el deudor pierde la administración del bien, la que pasa al depositario, salvo cuando se trata de la industria o empresa, caso en que el depositario solo tiene el carácter de interventor judicial. Un caso análogo es cuando el depositario es el propio dueño del bien, aunque lo administre a título de depositario, con las obligaciones propias de tal calidad.

Asimismo, en cuanto a la calidad del acreedor, ésta no se altera por la circunstancia del embargo, toda vez que está determinada por la ley en cuanto a las preferencias, por lo que no se produce una modificación de su diligenciamiento.

EL EMBARGO Y LOS TERCEROS Artículos 453 y 454 CPC

El artículo 453 del CPC dispone que si el embargo recae sobre bienes raíces o derechos reales constituidos en ellos, no producirá efecto alguno legal respecto de terceros, sino desde la fecha en que se inscriba en el respectivo registro conservatorio en donde estén situados los inmuebles. Hecha excepción del derecho de uso y habitación que tiene el carácter de personalísimo, el embargo produce efectos en el caso de los bienes raíces y de los derechos reales constituidos en ellos, desde su inscripción en el respectivo registro conservatorio de prohibiciones e interdicciones de enajenar, a requerimiento del ministro de fe que practicó la diligencia de embargo.

No se produce ese efecto si decretado el embargo y no habiéndose inscrito, se enajena el bien. En cambio, si el deudor ha estado en conocimiento del embargo y ha dispuesto del bien, puede ello dar lugar a responsabilidades penales.

También la ley ha establecido las normas aplicables al tercero cuando el embargo recae sobre un bien que está en su poder y alegue algún derecho sobre él, proveniente de título distinto del dominio y que le permite seguir gozando o percibiendo sus frutos, en cuyo caso sigue en su poder hasta la enajenación.

LA AMPLIACIÓN Y SUSTITUCIÓN DEL EMBARGO Y EL REEMBARGO Artículos 443, 456, 457 y 528 CPC

Dispone el artículo 443 del CPC que el mandamiento deberá contener la orden de embargar bienes del deudor en cantidad suficiente para cubrir la deuda, intereses y costas si éste no paga en el acto. Puede entonces ocurrir que los bienes embargados no sean suficientes, sean de difícil realización o experimenten una disminución de su valor con posterioridad al embargo, casos en los que a petición del acreedor, en cualquier estado del juicio, puede pedirse su ampliación, cuestión ésta de tramitación incidental. También se tiene por justo motivo para dicha

medida cuando se ha interpuesto tercería respecto del bien embargado. Dispone el inciso final del artículo 456 del CPC que si la ampliación del embargo se ha producido después de la sentencia definitiva, la tramitación de estos nuevos bienes a los cuales se ha extendido el embargo se puede efectuar sin necesidad de dictar una nueva.

A diferencia de la anterior, la sustitución del embargo constituye un derecho del deudor, cuando en cualquier estado del juicio consigna cantidad suficiente para el pago de la deuda y costas, a no ser que el embargo recaiga sobre la especie o cuerpo cierto debido. No cabe sustitución cuando recae sobre dinero, pues precisamente este es el bien natural que permite la sustitución.

Se ha fallado que la resolución que amplía o sustituye el embargo, atendida su naturaleza de auto o decreto –que solo tiene por objeto ordenar un trámite para la sustanciación regular del proceso–, no es apelable.

El reembolso, en cambio, cuando se pide respecto de un determinado bien ya embargado que se retenga la cuota que le corresponda, a petición de un segundo acreedor, se ha entendido que para los efectos de su realización deben todos los jueces que conocen de las causas de ejecución del bien o de la cuota respectiva dar su consentimiento, toda vez que podría adolecer de objeto ilícito su enajenación cuando no se ha otorgado dicha autorización.

ALZAMIENTO DEL EMBARGO Artículo 490 CPC

Antes de verificarse el remate, el deudor puede liberar sus bienes mediante la respectiva consignación en la cuenta corriente del tribunal, debiendo comprender el pago la obligación misma, sus intereses y costas. Este derecho no tiene aplicación si lo embargado es la especie o cuerpo cierto debido, toda vez que en tal caso la obligación solo se soluciona mediante la entrega de éste. Con el pago se pone término al juicio.

La liberación de los bienes embargados solo se puede realizar hasta antes del remate. Sin embargo, pueden ocurrir ciertas situaciones que alteran esta regla, como ha sido el caso en que la rematante no suscribió el acta de remate con anterioridad al pago hecho por el deudor, el que, por tanto, produjo el efecto de habilitarlo para libertar el bien embargado.

* * *

SECCIÓN SÉPTIMA
OPOSICIÓN DEL EJECUTADO, EXCEPCIONES
Y PRUEBA

LA OPOSICIÓN DEL EJECUTADO Y EXCEPCIONES
Artículos 5º, 18 y 35 Ley N° 17.322 - 464 CPC y 472 CPC -
19 DL N° 3.500

El artículo 5º de la Ley N° 17.322 dispone que la oposición del ejecutado debe ser fundada y ofrecer los medios de prueba de los que se valdrá, interponiéndose dentro del plazo de cinco días contado desde el requerimiento de pago. Establece, además, la citada disposición las excepciones especiales aplicables en consideración a las materias que son de la competencia del tribunal de ejecución, así como también otras propias de toda ejecución establecidas en el CPC.

Entre las primeras, la relativa a la inexistencia de la prestación de los servicios, la falta del requisito de impondibilidad de las prestaciones o de error de hecho en el cálculo de las cobranzas previsionales, la errada calificación de las funciones desempeñadas por el trabajador y la compensación, en conformidad al artículo 30 del DFL N° 150 de 1981, de MTPS.

Entre las segundas, las establecidas en los N°s 1, 3, 9, 11, 17 y 18 del artículo 464 del CPC, esto es, incompetencia del tribunal ante quien se ha presentado la demanda; litispendencia ante el tribunal competente siempre que el juicio que le da origen haya sido promovido por el acreedor por vía de demanda o de reconvencción; pago de la deuda; concesión de esperas o la prórroga del plazo; prescripción de la deuda o solo de la acción ejecutiva, y la cosa juzgada.

Asimismo, se produce una situación especial con la excepción relativa a la falta de personería de quienes hayan sido notificados por la ejecutada, en relación a determinadas obligaciones que se establecen en el artículo 18 de la Ley N° 17.322 respecto de las instituciones de seguridad social.

Si el demandado no se opone a la ejecución, se omite la sentencia definitiva y bastará el mandamiento de ejecución y embargo para seguir adelante la ejecución hasta el entero pago de la obligación.

Cabe tener presente que el artículo 35 establece la facultad de la institución fiscalizada por la SUSESO para declarar incobrables las

cotizaciones, aportes u otras obligaciones morosas. De otra parte, el artículo 19 del DL N° 3.500 dispone que las AFP están obligadas a seguir las acciones tendientes al cobro de las cotizaciones adeudadas y sus reajustes e intereses, aun cuando el afiliado se hubiere cambiado de ella.

EXCEPCIONES ESPECIALES DE LA LEY N° 17.322 Artículo 5° Ley N° 17.322

Cabe destacar algunos aspectos de aquellas excepciones especiales consagradas en consideración a la naturaleza de los procesos de que conocen los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional.

Respecto de aquella que dice relación con la inexistencia de la prestación de los servicios, se utiliza esta defensa para que se rechace la demanda, toda vez que carece de causa la obligación y resulta entonces improcedente el fundamento mismo del título ejecutivo con el que se demanda, pues si no ha existido vínculo laboral, no han podido nacer las obligaciones previsionales que causan la ejecución. Con la reforma se ha producido un cambio sustancial, toda vez que se ha establecido que el respectivo título ejecutivo debe contener la individualización del o de los trabajadores respecto de cuyas remuneraciones se originó el incumplimiento previsional, cuestión muy distinta a la práctica anterior a la reforma, que de algún modo favorecía la aplicación de esta excepción.

La determinación de la existencia de la relación laboral corresponderá según se constate la presencia de los elementos esenciales de ésta, especialmente en cuanto a la subordinación o dependencia, que singulariza al contrato de trabajo. Debe tenerse presente que el contrato es consensual, por lo que las formalidades de escrituración contenidas en el artículo 9° del CT tiene el carácter de *ad probationem*. Para determinar la existencia de una relación laboral, bastarán los indicios de subordinación o dependencia.

Sin perjuicio de lo anterior, se presentan respecto de esta excepción ciertas situaciones que pueden dar lugar a la excepción opuesta, como ocurre en el caso de cotizaciones previsionales que no fueron pagadas directamente por el supuesto empleador sino por un tercero, mediante cheque robado a un determinado cuentacorrentista. En este caso no puede entenderse el constituirse dicho pago como antecedente necesariamente justificativo de que haya existido relación laboral entre las partes.

De otra parte, puede la acción recaer en prestaciones que no tienen el carácter de imponibles sea total o parcialmente o que existan errores

de hecho en el cálculo de las cotizaciones adeudadas. Es el caso de las asignaciones de movilización o de alimentación, cuando corresponden efectivamente a su objeto y en los montos que sean pertinentes, por lo que bien puede oponerse la excepción concurriendo este fundamento, o bien cuando se excede de lo establecido como remuneración imponible, conforme a los artículos 41 del CT y 16 del DL N° 3.500 (sesenta unidades de fomento en la respectiva mensualidad, para el año 2017 el tope máximo de cotizaciones alcanzó a 75,7 UF).

En cuanto a la tercera de las excepciones establecidas en la ley, relativa a la errada calificación de las funciones desempeñadas por el trabajador, se ha utilizado con el fundamento de inexistencia de relación laboral que está ya comprendida en la primera de las excepciones. La del número tres dice relación con la calificación de las funciones del antiguo régimen previsional, especialmente a los efectos de lo dispuesto en el artículo 15 y demás disposiciones del DL N° 3.501, en cuanto a las prestaciones que corresponde a cada una de las antiguas instituciones previsionales y sin perjuicio de lo establecido en el DL N° 3.502, que las refunde en el INP.

Finalmente, en cuanto a la excepción de compensación en conformidad al artículo 30 del DFL N° 150/1981 de MTPS, se trata de aquella que resulta procedente oponer respecto de los pagos de asignaciones familiares y maternas que haya realizado el empleador, con cargo a las sumas a enterar correspondientes a cotizaciones previsionales, de acuerdo a la facultad que dicha disposición legal le reconoce. Cabe señalar que de acuerdo al artículo 28 de ese cuerpo legal, los empleadores deben pagar a los trabajadores de su dependencia las asignaciones familiares y maternas una vez al mes, conjuntamente con las remuneraciones, previo reconocimiento de la carga y autorización de pago efectuada por la respectiva entidad administradora. La asignación maternal, de acuerdo a lo establecido en el artículo 4° de ese DFL, le corresponde a la trabajadora por todo el período del embarazo, siendo exigible a contar del quinto mes y equivale al monto de la asignación familiar.

EXCEPCIONES DEL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL

Artículos 464 CPC - 1568 CC - 25, 26 y 31 bis Ley N° 17.322

De una parte, se trata de las excepciones dilatorias de incompetencia del tribunal ante quien se haya presentado la demanda y de litispendencia ante Tribunal competente. De otra, las relativas al pago de la deuda,

de concesión de esperas y prórrogas y de prescripción. La excepción de pago, en cuanto éste extingue las obligaciones toda vez que constituye la prestación de lo debido de acuerdo al artículo 1568 del CC, procede en cuanto al total de la deuda, ya que, como se ha fallado, en el caso de pago parcial, la ejecución queda extinguida con respecto a la cantidad cubierta con éste y subsiste en todo lo demás, hasta que el acreedor obtenga la solución total de la obligación que demanda, por lo que puede proseguir con la ejecución hasta obtener el saldo insoluto.

Respecto de la concesión de esperas y prórrogas, si la obligación está sujeta a plazo, no es actualmente exigible y, por lo tanto, es improcedente su cumplimiento forzado. Esta excepción podría tener aplicación en los casos de convenios de pago celebrados por el deudor y el ente previsional, que tienen origen legal y se utilizan cada cierto tiempo para permitir se disminuya el endeudamiento previsional. Debe tenerse presente lo establecido en los artículos 25 y 26 de la Ley N° 17.322 en cuanto a que, vigente un convenio, los procedimientos se suspenden, manteniéndose los embargos, y producido el incumplimiento, continúan éstos o se puede iniciar un nuevo juicio ejecutivo. Ello no obsta a que los trabajadores afectados con la morosidad gocen plenamente de los derechos de seguridad social.

En el caso de la prescripción de la deuda o de la acción ejecutiva, debe atenderse a la naturaleza de cada una. Respecto de la prescripción de la deuda, se debe estar a lo que el CC dispone sobre la prescripción extintiva de las acciones y derechos ajenos. El artículo 31 bis de la Ley N° 17.322 dispone que la prescripción que extingue las acciones para el cobro de las cotizaciones de seguridad social, multas, reajustes e intereses, es de cinco años y se cuenta desde el término de los respectivos servicios. Lo anterior conduce a que la prueba del ejecutado debe ir dirigida a acreditar que existió un término de los servicios y cuándo se produjo.

ADMISIBILIDAD DE LAS EXCEPCIONES Artículo 5° Ley N° 17.322

El inciso segundo del artículo 5° de la Ley N° 17.322 establece que la oposición debe ser fundada y se debe ofrecer los medios de prueba, dentro de los cinco días contados desde el requerimiento de pago. No obstante, el inciso cuarto de dicha disposición establece que en el caso de las excepciones de pago y de concesión de esperas y prórrogas, solo son admisibles cuando se funden en un principio de prueba por escrito.

De una parte se ha entendido como cumplida la norma cuando se acompaña la prueba documental pertinente al pago o a la concesión de esperas y prórrogas. Respecto de esta doctrina, se ha sostenido que la ley ha establecido un requisito mayor para declarar la admisibilidad en el caso de aquellas dos excepciones, y que tratándose de una norma especial, debe entonces entenderse que no basta el simple señalamiento de los medios de pruebas, exigencia que es común para todas las defensas. De otra parte, se ha estimado que se satisface la exigencia legal con la sola referencia del ejecutado en cuanto se valdrá de la prueba documental que habrá de rendir en el probatorio, toda vez que la norma solo se refiere a que la excepción debe “fundarse” en un principio de prueba por escrito, esto es, en cuanto a que se apoya en éste, sin que se requiera de la producción de la prueba en la oportunidad procesal de la oposición.

TAXATIVIDAD DE LAS EXCEPCIONES Artículos 5º y 18 Ley N° 17.322

Cabe señalar que si bien el artículo 5º de la Ley N° 17.322 señala expresamente que la oposición del ejecutado solo es admisible cuando se funde en alguna de las excepciones que indica, se agregó además en el inciso cuarto de dicha disposición que cualquier otra excepción será rechazada de plano.

Sin embargo, el artículo 18 de esta ley –a propósito de la obligación de las personas jurídicas de declarar ante las instituciones de seguridad social a que estén afiliados sus dependientes, los nombres de sus gerentes, administradores o presidentes y de comunicar los cambios de dichas designaciones o en el domicilio legal de unos u otros, dentro de los treinta días de producidos– dispone que no se podrá alegar la excepción de falta de personería de quien haya sido notificado en su representación, a menos que se acredite documentalmente haber dado cumplimiento a esa obligación.

De este modo, se ha estimado, en sentido contrario, que debe tenerse la excepción de falta de personería, de entre aquellas defensas permitidas en este procedimiento. En rigor, las modificaciones al artículo 18 fueron formales y no de fondo. De otra parte, pareciera que su admisibilidad se ajusta a la idea de debido proceso propia, por lo demás, del todo contradictoria.

**EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE RECLAMACIÓN DE MULTAS
POR INCUMPLIMIENTO PREVISIONAL
Artículos 477 y 503 CT**

La Ley N° 20.087 reemplaza el procedimiento especial de reclamación de multas, disponiendo en el nuevo artículo 503 del CT que las sanciones por infracción a la legislación laboral y de seguridad social y de sus reglamentos se aplicarán por los inspectores del trabajo y por quienes aquéllas dispongan. Es así como respecto de aquellas resoluciones se puede interponer reclamación ante el JLT respectivo, dentro de 15 días hábiles contados desde su notificación (cuya substanciación se registrá por el procedimiento de aplicación general o de acuerdo a las reglas del procedimiento monitorio, dependiendo de la cuantía de la multa. La sentencia que se dicte puede ser impugnada por medio del recurso de nulidad. Respecto de la sentencia que se pronuncie respecto de éste, no podrá recurrirse de unificación de jurisprudencia.

En consecuencia, disponiendo la ley de un procedimiento especial aplicable a las multas, corresponde que el infractor proceda de acuerdo a esas normas. Estimamos que en virtud de lo anterior, las eventuales excepciones que se opongan en contra de la resolución que aplica multas no podrían constituirse en sustituto jurisdiccional. De otra parte, debe tenerse presente el plazo de que dispone el infractor para deducir la reclamación.

**LA PRUEBA
Artículos 468 y 469 CPC - 18 Ley N° 17.322**

El peso de la prueba de las defensas corresponde al ejecutado. El artículo 5° de la Ley N° 17.322 exige al ejecutado que, al oponer las excepciones, ofrezca las probanzas de que se valdrá, sin perjuicio de lo relativo a las excepciones de los N°s 9 y 11 del artículo 464 antes referidas.

Si las excepciones han sido declaradas admisibles, el juez deberá recibir la causa a prueba, a menos que no lo considere necesario, atendido a lo expuesto por las partes, como ocurre cuando el ejecutante se allana.

Notificada la resolución respectiva, comienza a correr el término probatorio que es de diez días y solo puede prorrogarse a petición del acreedor y hasta por otros diez días. En todo caso, la prórroga debe

solicitarse antes de vencido el término legal y correrá sin interrupciones después de éste, conforme lo establece el artículo 468 del CPC.

Cabe anotar lo establecido en el artículo 18 de la ley, norma que es similar a la referida a los inspectores del trabajo en su ley orgánica, en cuanto a que los informes de los inspectores de los institutos de previsión u organismos auxiliares en sus labores fiscalizadoras, para todos los efectos incluso de la prueba judicial, constituyen presunción legal de veracidad.

* * *

SECCIÓN OCTAVA

LA SENTENCIA EN EL PROCEDIMIENTO EJECUTIVO

LA SENTENCIA EN EL PROCEDIMIENTO EJECUTIVO

Artículos 7° y 22 Ley N° 17.322 - 470, 471, 473, 475, 477 y
773 CPC - 2503 CC

El artículo 7° de la Ley N° 17.322 dispone que la sentencia que se dicte en estos juicios contendrá, además de las menciones propias de todo fallo en juicio ejecutivo, la orden de liquidar, por el secretario del tribunal, las cotizaciones e intereses devengados desde que el deudor incurrió en mora y hasta la fecha del fallo, y de que en su oportunidad se liquiden los intereses que se devenguen con posterioridad, hasta el total y cumplido pago de la obligación, y se calcule el reajuste de la deuda, cuando así procediere de conformidad a las normas establecidas en el artículo 22 de esta ley. Cabe anotar que la referencia al secretario del tribunal es equívoca, ya que en los juzgados del trabajo y de cobranza laboral y previsional no existe tal cargo. En otras judicaturas se ha salvado el problema otorgándosele al administrador del tribunal la calidad de ministro de fe.

Como se sabe, las sentencias propias del juicio ejecutivo se clasifican en absolutorias y condenatorias, de una parte, y estas últimas, en condenatorias de pago y de remate. Las absolutorias son aquellas que acogen una o más de las excepciones opuestas por el ejecutado, declarando además improcedente la ejecución y dejando sin efecto el embargo que se hubiere trabado. Las sentencias condenatorias, en cambio, son aquellas que acogen la demanda total o parcialmente. Es totalmente condenatoria cuando ordena seguir la ejecución por el total de la obligación demandada, más sus intereses y costas. Es parcialmente condenatoria si ordena seguir adelante la ejecución por parte de la obligación demandada.

Las diferencias entre unas y otras sentencias tienen efectos según se trate de las costas y de la apelación.

En lo relativo a las costas, si la sentencia es totalmente condenatoria, deben imponérsele al ejecutado; si la sentencia es absolutoria, las costas deben imponérsele al ejecutante. De otra parte, si la sentencia es parcialmente condenatoria, se le imponen al ejecutado en la proporción que corresponda, pero el tribunal puede imponérselas respecto del total.

En el caso de la apelación, si la sentencia es absolutoria, es apelable en ambos efectos, lo que es de importancia para el ejecutante, porque al concederse así, la orden de alzar el embargo no se cumple mientras no la confirme el tribunal de alzada.

Si la sentencia es total o parcialmente condenatoria, es apelable por el ejecutado pero solo en el efecto devolutivo. La sentencia parcialmente condenatoria es apelable por el ejecutante porque lo agravia, y si la sentencia es total o parcialmente condenatoria y es de remate, se procede a la realización de los bienes embargados no obstante la apelación pendiente.

Si la sentencia es condenatoria y de pago de dineros embargados, la regla general es que no se procede al pago pendiente la apelación, salvo que el ejecutante caucione las resultas del recurso conforme al artículo 475 del CPC; si la sentencia condenatoria es de pago de especie o cuerpo cierto debido, no se procede nunca a la ejecución de ésta mientras no se encuentre ejecutoriada, conforme a lo establecido en esa disposición y en el artículo 512 del mismo cuerpo legal.

Tratándose de una sentencia condenatoria de segunda instancia, el recurso de casación en la forma o en el fondo no suspende nunca la ejecución del fallo, según lo establece el artículo 773 de dicho Código.

De acuerdo a la naturaleza de los bienes sobre los que se ha trabado embargo, la sentencia total o parcialmente condenatoria puede ser de pago; esto es, si el bien embargado es la especie o cuerpo cierto debido o el bien embargado es dinero y de remate, si los bienes embargados no consisten en dinero o la especie o cuerpo cierto debido sino que otro tipo de bienes, pues en este caso se requiere de la realización de los bienes embargados, de modo que éstos se traduzcan en un pago en dinero que sea girado al acreedor.

SENTENCIA EJECUTIVA Y COSA JUZGADA Artículos 477 CPC - 478 CPC - 2503 CC

De acuerdo a lo dispuesto en los artículos 477 y 478 del CPC, la sentencia definitiva que se dicta en el juicio ejecutivo produce cosa juzgada formal y sustancial, o sea, en principio no se puede volver a debatir el asunto en juicio ejecutivo ni en otro juicio diverso.

Este principio tiene, sin embargo excepciones: de una parte, la posibilidad de renovar la acción ejecutiva y de otra, la de deducir posteriormente una acción ordinaria. En uno u otro caso, se plantea el problema de la

prescripción, en cuanto se ha interrumpido en virtud de la respectiva demanda ejecutiva.

Si la acción ejecutiva se renueva porque el demandado obtuvo sentencia absolutoria (artículo 2503 N° 3 CC), se entiende que la notificación de la primitiva acción no interrumpió la prescripción. Se produce el mismo efecto en el caso que se intente renovar la acción por la vía ordinaria. Pero, si es el deudor el que pide que se renueve la acción, el juicio ejecutivo ha tenido la virtud de interrumpir la prescripción.

La posibilidad de renovación de la acción ejecutiva que ha sido desestimada, está indicada en el artículo 477 del CPC que establece que no obstante haber mediado sentencia absolutoria, por alguna de las razones que señala, es posible renovar por el acreedor la misma acción ejecutiva; de esta manera, la sentencia absolutoria anterior no produce cosa juzgada, porque se puede volver a plantear la posibilidad de discusión.

Es posible la renovación de la acción ejecutiva en los casos de declaración de incompetencia del tribunal cuando el acreedor demandó ejecutivamente ante quien no correspondía. También es posible renovarla por falta de personería, si el acreedor no se apersonó como correspondía, como también por la ineptitud del libelo, razón ésta de carácter meramente formal que no puede hacer perder al acreedor definitivamente su pretensión. Asimismo, por la falta de oportunidad en la ejecución, como ocurre con un plazo o una condición pendiente. También está la posibilidad de replantear la pretensión o contrapretensión en juicio ordinario, por parte del acreedor como del deudor.

* * *

SECCIÓN NOVENA
LOS RECURSOS EN EL JUICIO EJECUTIVO

RECURSOS

Artículos 4° bis, 8° y 25 bis Ley N° 17.322

El artículo 8° de la Ley N° 17.322 establece lo siguiente:

En el procedimiento a que se refiere esta ley, el recurso de apelación solo procederá en contra de la sentencia definitiva de primera instancia, de la resolución que declare negligencia en el cobro señalado en el artículo 4° bis, y de la resolución que se pronuncie sobre la medida cautelar del artículo 25 bis. Si el apelante es el ejecutado o la institución de previsión o de seguridad social, deberá previamente consignar la suma total que dicha sentencia ordene pagar, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo anterior. Si el recurso de apelación es deducido por el ejecutado, el tribunal hará entrega de los valores consignados a la institución de previsión o seguridad social, la cual quedará obligada a las restituciones que correspondieren con arreglo a la sentencia de término. Esta restitución deberá ser enterada dentro del plazo fatal de 15 días, contado desde que la sentencia se encuentre ejecutoriada. Si no se cumpliera esta obligación en el plazo señalado, la institución deberá abonar un interés del 3% mensual, a partir de la fecha en que el fallo quedó ejecutoriado.

El recurso de apelación se conocerá en cuenta a menos que las partes de común acuerdo soliciten alegatos.

De esta forma, el recurso de apelación solo procede en contra de la sentencia definitiva de primera instancia, de la resolución que declare negligencia en el cobro señalado en el artículo 4° bis y de la que se pronuncie sobre la medida cautelar del artículo 25 bis.

Si quien interpone el recurso de apelación es el ejecutado, éste deberá previamente consignar la suma total que la sentencia ordena pagar, debiendo el tribunal hacer entrega de los valores a la institución de previsión o seguridad social, la cual queda obligada a las restituciones que correspondan según lo ordene la sentencia de término dentro del término de 15 días, contados desde que la sentencia se encuentre ejecutoriada. La

falta de restitución oportuna de los valores por parte de la institución, la constituirá además en deudora de un incremento mensual de 3%.

* * *

SECCIÓN DÉCIMA
LAS MEDIDAS DE APREMIO

LAS MEDIDAS DE APREMIO SOBRE LA PERSONA DEL EJECUTADO
Artículos 12, 13, 14 y 18 Ley N° 17.322 - 175 y 467 CPC -
19 DL. N° 3.500

En relación a los apremios personales, debe estarse a lo dispuesto en el artículo 19 del DL N° 3.500, en relación al artículo 12 de la Ley N° 17.322, que establecen que el empleador, al que ha correspondido declarar y pagar las cotizaciones que ha deducido de las remuneraciones del trabajador, no consignare las sumas descontadas o que debió descontar de la remuneración de sus trabajadores y de sus reajustes e intereses penales dentro de quince días contados desde el requerimiento de pago si no opuso excepciones o desde la notificación de la sentencia de primera instancia, que niegue lugar a ella, será apremiado con arresto hasta por quince días, el que podrá repetirse hasta obtener el pago de las sumas que han sido retenidas o han debido retenerse y de sus reajustes e intereses penales.

Para decretar apremio, se requiere que no conste en el expediente el pago de los aportes indicados en la respectiva resolución (que constituye el título ejecutivo), más los reajustes e intereses penales, que haya transcurrido el término de quince días contado desde la fecha del requerimiento de pago si no se opuso excepciones o desde la fecha de la notificación de la sentencia de primera instancia que niega lugar a ellas, todo ello se haya certificado por el secretario del tribunal que conoce la causa. Debe decretarlo el mismo tribunal que esté conociendo de la ejecución y a petición de parte.

El apremio se dirige en contra del empleador, de acuerdo a lo establecido en el artículo 12 de la Ley N° 17.322, de los gerentes, administradores o presidentes de las sociedades civiles y comerciales, corporaciones y fundaciones y personas jurídicas de derecho privado, comunidades y entidades y organismos particulares, como asimismo instituciones semifiscales y empresas públicas, organismos centralizados o descentralizados del Estado, instituciones semifiscales u otras personas jurídicas de derecho público, por la remisión que hace el artículo 14 al artículo 18 de la ley.

La resolución que decreta el apremio es inapelable. El tribunal debe comunicar a la Policía de Investigaciones, tanto la orden de apremio como su suspensión, para su registro.

Corresponde dejar sin efecto el apremio de arresto, cuando el ejecutado consigna las cantidades adeudadas, conforme a la liquidación practicada por el Tribunal, la que deberá comprender las sumas descontadas o que debieron ser descontadas de las remuneraciones más sus reajustes e intereses penales, o cuando hubiere sido declarada la quiebra del empleador en los términos de la Ley N° 18.175 (referencia debe entenderse hecha a la Ley N° 20.720, que sustituye el régimen concursal vigente por una ley de reorganización y liquidación de empresas y personas, y perfecciona el rol de la superintendencia del ramo, de D.O. de 9 de enero de 2014), de lo que se debe informar a la Policía de Investigaciones.

Se ha sostenido que siendo la finalidad del apremio que el deudor cumpla con sus obligaciones previsionales bajo una idea de protección social, se produce un daño al trabajador y esas obligaciones no derivan de obligaciones de naturaleza patrimonial sino del incumplimiento de lo dispuesto en las normas antes citadas. Por lo mismo es que en estos casos no se trata de prisión por deudas, sino que emanan de retenciones efectuadas a las remuneraciones de los trabajadores, sin que se vulnere el Pacto San José de Costa Rica, teniéndose además en consideración que la Ley N° 19.260 configuró expresamente en el artículo 19 del DL N° 3.500, el delito de apropiación indebida de dineros al que sustrajere o se apropiare de las retenciones previsionales que ha practicado de las remuneraciones del trabajador, lo que está en concordancia con lo dispuesto en el numeral 18 del artículo 19 constitucional que impone al Estado la supervigilancia del derecho de seguridad social.

Se ha sostenido también la doctrina en contrario, en cuanto se estima que sería aplicable dicho pacto en la especie, por lo que tratándose de deudas de dinero, se vulneraría lo dispuesto en ése y por tanto en el derecho interno, como consecuencia de la incorporación de los tratados internacionales a la legislación nacional.

Sin perjuicio de lo anterior, debe tenerse además presente que el artículo 13 de la Ley N° 17.322 hace aplicables las sanciones del artículo 467 del CP, al que en perjuicio del trabajador o de sus derechohabientes se apropiare o distrajere el dinero proveniente de las cotizaciones que se hubieren descontado de la remuneración del trabajador. Tal perjuicio es manifiesto en el caso que se haya iniciado un procedimiento

ejecutivo de cobro de cotizaciones, puesto que la morosidad previsional ya ha ocasionado una disminución patrimonial en el fondo individual de capitalización. Esto lleva a que en algunos juzgados laborales se practique la remisión de los autos ante la judicatura penal, conforme al nuevo procedimiento procesal penal, a objeto de que se determine la eventualidad de haberse incurrido en conductas penalmente sancionables.

Cabe de otra parte señalar que deben los funcionarios públicos, de acuerdo a la letra b) del artículo 175 del CPP, denunciar los delitos de que tomen conocimiento en el ejercicio de sus funciones.

* * *

SECCIÓN UNDÉCIMA

LAS TERCERÍAS

LA INTERVENCIÓN DE TERCEROS

Artículos 518 y 522 CPC

El juicio ejecutivo admite la intervención de terceros conforme a las reglas generales. Es el caso de la interposición de tercerías, toda vez que puede darse que el resultado del proceso afecte un interés o derecho de contenido patrimonial de terceros.

En términos generales, los terceros pueden tener el carácter de coadyuvante, cuando su interés comprometido es congruente con el del demandante o del demandado; de excluyente cuando sostiene un derecho propio, incompatible con el del demandante y el del demandado; e independiente cuando sostiene un derecho propio compatible con el demandante o con el demandado.

Las tercerías en juicio ejecutivo están taxativamente establecidas, sin que resulten admisibles otras, conforme lo dispone expresamente el artículo 518 del CPC. Es el caso de las tercerías de dominio, por la que se invoca tal calidad sobre el bien embargado de prelación, que expresa una preferencia para pagarse sobre el producto de la enajenación; de pago, en cuanto se pretende concurrencia en cuanto al pago del crédito a falta de otros bienes; y de posesión sobre el bien embargado.

Las tercerías se tramitan en ramo separado. La tercería de dominio se tramita conforme a las reglas del juicio ordinario, con excepción de los escritos de réplica y de dúplica. Las restantes, como incidente. Ello, sin embargo, no incide en la vinculación que se produce respecto del proceso, como relación jurídica unitaria, en el que las tercerías forman parte del mismo, no obstante la forma de su tramitación.

LA TERCERÍA DE DOMINIO

Artículos 518, 519, 520, 521 y 523 CPC

En el caso de la tercería de dominio, el tercero pretende se le reconozca tal calidad sobre el bien embargado, siendo su interés incompatible con el de las partes. Ello no obsta a que se puede producir una colusión entre

el ejecutante y el tercerista y que tenga por objeto sustraer al bien de su realización, privándose de ese modo al ejecutante de su pago.

Se rige por esas normas el derecho del comunero cuando se ha embargado la cosa común, conforme lo establece el artículo 519 del CPC en tanto reclama se declare que el embargo es solamente sobre la cuota y no sobre el bien todo. También en el caso de los copropietarios cuando se ha embargado la cuota del ejecutado.

De acuerdo al artículo 520 del CPC, otros derechos puede hacer valer el ejecutado por medio de la tercería de dominio, invocando una calidad diversa de aquella por la que se le ejecuta, aunque en este caso, existe opinión en cuanto no se trata propiamente de una tercería. Se trata en términos generales, de derechos que el ejecutado puede hacer valer a consecuencia de las normas sobre sucesión. La tercería de dominio debe interponerse a partir del embargo y como se desprende del artículo 523 del citado Código, se puede intentar hasta el remate, pues producido que sea, se extingue la posibilidad de intentarla. La sentencia firme que se dicte en la tercería de dominio rechazándola, produce cosa juzgada, por lo que no puede el tercerista intentar por la vía ordinaria la misma acción, porque le opondrían la excepción de cosa juzgada. No obstante, el propietario que pierde su bien por una ejecución iniciada en contra de otro, tiene siempre en contra del subastador las correspondientes acciones reivindicatorias.

La interposición de una tercería de dominio no produce un efecto suspensivo toda vez que se sigue el apremio con la realización de los bienes embargados, pero de acuerdo a la ley, el remate no se entiende ejecutado sobre el bien embargado si no sobre los posibles derechos que sobre el bien embargado tenga el ejecutado, conforme lo dispone el artículo 523 del CPC. Quien subaste, compra los posibles derechos del ejecutado sobre el bien, no el bien en sí. En el caso que la tercería de dominio sea rechazada, habrá comprado efectivamente el bien, en cambio si es acogida, el subastador no habrá comprado nada, o sea, la naturaleza del contrato que celebra el subastador es aleatorio, ya que queda sujeto al alea que la tercería de dominio prospere o no. En general, se ha aceptado que el subastador, que es un tercero ajeno al juicio, se haga parte como tercero coadyuvante en la tercería de dominio.

Excepcionalmente, se suspende el apremio respecto del bien al cual se refiere la tercería de dominio cuando la tercería cumpla con dos requisitos copulativamente establecidos: que se apoye en un instrumento público y que éste haya sido otorgado con anterioridad a la presentación de la demanda ejecutiva.

El primer requisito ha sido muy analizado. Unos sostienen que el instrumento público debe ser precisa prueba del dominio que se ha invocado, y solamente en esa circunstancia sería posible suspender el procedimiento de apremio. La posición mayoritaria y recogida por la jurisprudencia es que basta que el instrumento público sea un antecedente verosímil del dominio que se invoca. En cuanto al segundo requisito, se entiende pretende evitar la colusión entre el tercerista y el ejecutado.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 523 del CPC, la tercería de dominio debe cumplir con los mismos requisitos que la demanda del juicio ordinario de mayor cuantía y hay expresa remisión al artículo 254 CPC. El tribunal de oficio puede declarar inadmisibles la tercería sino cumple con todos los requisitos de este artículo.

Se tramita según las reglas del juicio ordinario de mayor cuantía, sin los escritos de réplica y dúplica por rama separada. En la tercería de dominio son demandados tanto el ejecutante como el ejecutado. Se aplican las normas sobre ampliación y sustitución del embargo, caso este último en que se produce jurídicamente un pago por subrogación, cuando el tercerista aparece pagando en dinero una deuda ajena, caso en el cual el tercero se subroga en los derechos del ejecutante en contra del ejecutado.

Las resoluciones que se dicten en la tercería de dominio, se rigen por las reglas generales de la apelación, con la modalidad de que aquellas que se interpongan y se declaren admisibles, se conceden en el solo efecto devolutivo.

Debe destacarse el efecto relativo de la tercería de dominio, en cuanto a que su posible consecuencia suspensiva se produce solo respecto de los bienes objeto de la tercería, por lo que en relación a los demás bienes sobre los que se ha trabado embargo, se sigue adelante su realización.

LA TERCERÍA DE POSESIÓN Artículos 518, 521 y 522 CPC

Establecida en el art. 521 del CPC, se tramita incidentalmente y por cuerda separada, y puede suspender el apremio cuando el tercerista acompaña antecedentes que constituyen a lo menos presunción grave de la posesión que se invoca; por ejemplo, factura de los bienes comprados, escritura de compraventa del bien raíz, patentes, u otros, suspensión con efecto relativo respecto de los bienes objeto de ella. Aunque la ley no es

lo suficientemente clara, se estima que el tercerista de posesión tiene el derecho a sustituir el embargo.

La resolución que se dicta en la tercería de posesión es una sentencia interlocutoria, toda vez que recae en un incidente cuya resolución tiene tal naturaleza. Sin embargo, algunos autores han sostenido que la tercería de posesión es una controversia distinta a la principal, por lo que la resolución tendría el carácter de sentencia definitiva. No obstante, la jurisprudencia se ha inclinado por calificarla como sentencia interlocutoria y, por lo tanto, aplicando las reglas generales, la apelación se concede en el solo efecto devolutivo cualquiera sea el apelante.

La tercería de posesión que puede intentarse a partir del embargo y hasta la realización del bien.

TERCERÍA DE PRELACIÓN Artículos 518, 525 y 527 CPC

Se refiere a la alegación de un derecho preferente a pagarse frente a determinados bienes que se realicen, como ocurre con el acreedor prendario del bien embargado. También la tercería de prelación puede invocarse cuando se ha embargado la totalidad de los bienes del deudor, y el acreedor invoca una preferencia de carácter general, como por ejemplo, el Fisco, las administradoras de fondo de pensiones, los trabajadores. En consecuencia, no tan solo la tercería de prelación nace del embargo mismo, sino que puede ser consecuencia de una situación de carácter general si el deudor no tiene otros bienes sobre los cuales hacer efectiva su acreencia.

La tercería de prelación se puede intentar a partir del embargo y hasta el pago al respectivo acreedor.

Esta tercería de prelación, conforme lo manda el artículo 521 del CPC se tramita incidentalmente y como la tercería de dominio y de pago, admite la ampliación del respectivo embargo.

En cuanto a sus efectos, sin perjuicio de la realización del bien, el pago queda en suspenso hasta que la tercería sea resuelta por sentencia ejecutoriada.

La parte final del artículo 527 del CPC hace expresa mención a “créditos ejecutivos que haga valer el tercerista”, de lo que se ha estimado que tanto del tercerista de prelación como respecto del tercerista de pago, se requiere que el crédito tenga los mismos requisitos que el que invoca el

ejecutante. Dicho de otra forma, el tercerista debe estar premunido de título ejecutivo, la obligación debe ser líquida y actualmente exigible, y la acción ejecutiva no debe estar prescrita.

TERCERÍA DE PAGO Artículos 518, 523, 527 y 529 CPC

El tercerista de pago pretende concurrir con su crédito al igual que el ejecutante y supone que el crédito del ejecutante tiene la misma calidad que la del crédito del tercerista. También se requiere que no existan otros bienes del deudor.

El artículo 527 del CPC establece también que la pretensión del tercerista de pago es concurrir a prorrata, o sea, del producto de la realización de los bienes del ejecutado en la proporción correspondiente.

La oportunidad para intentar la tercería de pago es a partir del embargo hasta el pago de la respectiva obligación.

En cuanto a sus efectos, se sigue adelante el apremio hasta la realización de los bienes embargados, pero se suspende el pago hasta que recaiga sentencia firme en la tercería. Si bien es cierto que solo respecto de la tercería de prelación se establece expresamente lo anterior, se ha entendido que razonablemente también es aplicable respecto de la tercería de pago.

Al igual que la tercería de prelación, debe tratarse de créditos que reúnan los atributos del que tiene el ejecutante, y de esta manera el crédito debe constar de título ejecutivo, el crédito debe ser líquido y actualmente exigible y también, la acción ejecutiva no debe estar prescrita. Además de estos requisitos generales, debe el tercerista de pago acreditar que el deudor no tiene otros bienes sobre los cuales hacer efectiva su acreencia. Se trata claramente de la prueba de un hecho negativo, lo que es excepcional; para probar este hecho negativo es razonable también admitir prueba indirecta como la prueba de presunciones.

Producida la realización de los bienes, el reparto del producto se hace a prorrata, o sea, en proporción de sus respectivas acreencias. Además el tercerista de pago tiene derechos auxiliares, que están indicados en el artículo 529 del CPC, por el que puede el tercerista de pago solicitar la remoción del depositario, alegando motivo fundado, y en tal caso el nuevo depositario será designado de común acuerdo por las partes, pero en caso de no existir acuerdo, lo designa el tribunal. El tercerista podrá,

además, intervenir en la realización de los bienes con las facultades del coadyuvante, instando por la mejor realización de los bienes embargados.

La tercería de pago se tramita conforme a las reglas de los incidentes. La resolución que se dicta en la tercería de pago es una sentencia interlocutoria y la apelación se concede en el solo efecto devolutivo.

Sin perjuicio de la posibilidad de interponer la tercería de pago, el acreedor puede iniciar una ejecución separada con derecho a pedir que en la primera ejecución se retenga del producto de la realización del bien su parte proporcional, por lo que, puede hacer valer su derecho como tercerista de pago o iniciar ejecución separada y si lo hace, si no hay otros bienes que embargar, solicita que el primer tribunal después de realizados los bienes, retenga en su beneficio la parte proporcional.

LA INTERVENCIÓN DE TERCEROS Y EL CONCEPTO DE EMPRESA Artículos 518 CPC - 3° CT

El concepto de empresa, para los efectos del derecho del trabajo y de la seguridad social, alcanzó principalmente desde el órgano jurisdiccional, un rasgo distintivo enmarcado por los principios de la disciplina, especialmente desde la primacía de la realidad y del principio protector. En términos procesales entendido que ha sido que el derecho del procedimiento no resulta ajena a los derechos sustantivos a los que sirva, el concepto de empresa como unidad económica y patrimonial bajo una determinada organización, se aplica procesalmente a los efectos de la realización del derecho y del cumplimiento de la tutela efectiva.

Teniendo en cuenta la jurisprudencia sobre esta materia, la Ley N° 20.760, de D.O. de 9 de julio de 2014, como hemos adelantado, dispuso que dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador, para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común y concurran a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.

En términos patrimoniales, la parte obligada por la sentencia debe responder con sus bienes. En el caso de las personas jurídicas, su estructura societaria indicará los límites de su patrimonio, entendiéndose que constituye éste, un centro de imputación normativa por el que se adscriben los bienes de las personas jurídicas que no obstante las forma-

lidades legales que les dan singularidad, forman, sin embargo, parte de la empresa. Uno de los casos de aplicación más frecuente es el llamado *holding* o grupo de empresas.

De este modo, la intervención de terceros en la etapa ejecutiva reclamando derechos de dominio o de su situación de poseedor amparado por la presunción de dominio sobre los bienes embargados, debe apreciarse desde la perspectiva propia del Derecho del Trabajo.

Esto significa que ante la intervención de un tercerista de dominio o de posesión, debe analizarse el caso y la prueba, con el fin de determinar el patrimonio que corresponde a éste centro de imputación normativo.

Existen diversos casos en que ello así se ha planteado, como ha ocurrido con una causa en que se demandó por despido injustificado, condenándose al pago de diversas prestaciones de origen laboral y, en la etapa de cumplimiento del fallo se embargaron bienes ubicados en el domicilio de la demandada, compareciendo entonces en calidad de tercero poseedor un tercero, que fundó su posesión en facturas de compra de las máquinas que habían sido embargadas, y en un contrato de arrendamiento sobre la propiedad que se tenía como domicilio de la demandada principal, firmado ante notario y otorgado con fecha anterior al embargo. Se rechazó la tercería pues el tribunal dio por sentado que en el certificado de cotizaciones del trabajador y en el contrato de arrendamiento, se repetía en nombre de quien aparecía en el primer documento como empleador, y en el segundo como representante de la tercerista, lo que llevó a concluir que entre las sociedades sub-lite existía una vinculación tal que las hacía compartir domicilio, giro y gestión del negocio.

Para efectos de la ejecución habrá que considerar, a la luz de las modificaciones de la Ley N° 20.760, que las empresas que hayan sido declaradas como empleador único serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, los contratos individuales o los instrumentos colectivos.

* * *

SECCIÓN DUODÉCIMA
LA REALIZACIÓN DE LOS BIENES

REALIZACIÓN DE BIENES MUEBLES Y VENTA AL MARTILLO
Artículos 482, 483 y 484 CPC - Ley N° 18.118

El artículo 482 del CPC aplicable de conformidad al inciso cuarto del artículo 2° de la Ley N° 17.322, dispone lo siguiente:

Los bienes muebles embargados se venderán en martillo, siempre que sea posible, sin necesidad de tasación. La venta se hará por el martillero designado por el tribunal que corresponda.

La realización al martillo de los bienes muebles es entonces la regla general, señalando los artículos 483 y 484 del CPC los casos excepcionales de venta forzada directa de los bienes muebles embargados por el propio depositario o por un corredor de bolsa.

Probablemente es ésta una de las funciones que mayor dificultad práctica plantea al ejercicio de la función y control jurisdiccional en la etapa de ejecución, dados los ingentes volúmenes de causas en tramitación y cierta mecanización rutinaria en su desarrollo. La adecuada ejecución del procedimiento de venta forzosa de bienes muebles resulta indispensable como garantía de los derechos del ejecutante como del ejecutado, toda vez que a ambos interesa la observancia de las normas legales que regulan tal actividad con miras a la finalidad última del procedimiento compulsivo, esto es, el pago íntegro de la deuda a partir de la venta de los bienes embargados, en las mejores condiciones de precio. De allí que deba observarse el cumplimiento de las normas aplicables y su control en todas las fases del proceso (incluidas aquellas ejecutadas por auxiliares de la administración), debiendo en su gestión profesional el administrador, desplegar las directrices jurisdiccionales que se le entreguen al respecto para verificar mediante mecanismos de control previamente aprobados, el cumplimiento efectivo de las normas que rigen la actividad del martillero.

El procedimiento de venta forzada de bienes muebles está regulado por la Ley N° 18.118, modificada por la Ley N° 18.735 y por el Decreto N° 132, de 11 de mayo de 1982 (de Economía) que aprueba el Reglamento de la Ley N° 18.118. Estos cuerpos normativos establecen además, normas orgánicas sobre los martilleros públicos (requisitos, inhabilidades, registro, prohibiciones y otras).

DESIGNACIÓN DEL MARTILLERO Artículo 19 Ley N° 18.118

El artículo 19 de la Ley N° 18.118 prescribe que la designación del martillero por el juez de la causa, debe recaer en alguno de los que figure en el registro especial elaborado por la Corte de Apelaciones respectiva, que cumple con los requisitos establecidos en el artículo 20, de acuerdo al orden correlativo de las inscripciones, para que todo martillero inscrito sea designado en su oportunidad. Una vez designado, el martillero no puede eximirse de practicar el remate sin causa justificada.

RECEPCIÓN DE ESPECIES Artículos 19 y 25 Ley N° 18.118

El mismo artículo 19 impone al martillero la obligación de levantar un acta al momento de recibir las especies, con todas las especificaciones que se establecen en el artículo 450 del CPC para el acta de embargo, en lo que fueren pertinentes, la que deberá ser suscrita por el martillero y el ministro de fe que haga entrega de las especies. A su turno, el artículo 25 lo obliga a entregar un recibo detallado de las especies recibidas y le asigna la calidad de depositario de las mismas.

EL REMATE Artículo 12 Ley N° 18.118

La venta forzada al martillo está regulada por el reglamento (artículo 12 de la Ley N° 18.118 en relación con el Título II del reglamento) y en ella se distinguen dos fases principales: la previa al remate, y el remate mismo.

Entre los actos previos al remate, deben señalarse los relativos al señalamiento de lugar, día y hora en que debe verificarse, y la exhibición de los bienes del remate. En cuanto al señalamiento de lugar, día y hora en que debe verificarse, se trata de una esencial medida de publicidad que se cumple por medio de avisos (la ley no señala el número de ellos, pero el uso del plural impone un mínimo de dos), publicados en uno de los dos periódicos de mayor circulación de la región en que se realice, debiendo ser publicado el último, el día anterior a la subasta. Si los bienes estuvieran en otra región, el remate se anuncia también en

ella por el mismo tiempo y en la misma forma, conforme lo establece el artículo 4° del Reglamento. Los avisos deben contener el nombre del martillero, lugar en que se encuentran las especies, días y horas en que pueden inspeccionarse y el valor de la comisión que debe pagar el comprador. De otra parte, la exhibición de los bienes objeto del remate debe hacerse organizados esos por lotes y cada uno con su respectivo número correlativo, debiendo ponerse a la vista del público el día anterior a la fecha de la subasta a lo menos.

El cuanto al remate mismo, debe este realizarse en la fecha, lugar y hora previstas para la realización, debiendo el martillero pregonar cada lote expresando su número, describiendo su contenido y abstenerse de hacer recomendaciones que alteren la esencia de la especie que se subasta, limitándose a pedir y repetir la oferta con la claridad necesaria como para ser oído y comprendido por todos los concurrentes, conforme lo dispone el artículo 7° del reglamento. Esta norma regula también las obligaciones de los postores en la forma de la oferta, las sanciones previstas para la infracción a tales deberes y las facultades del martillero para mantener el orden durante el acto del remate.

El martillero puede exigir al licitador para admitir sus posturas, que las afiance o que pague en el acto de adjudicarse la especie, conforme lo dispone el artículo 8° del Reglamento.

EL PAGO DEL PRECIO DEL REMATE

Artículos 482, 483, 484, 485, 486, 487, 488, 491, 499 y 500 CPC -
22 c) Ley N° 17.322

La venta de los bienes muebles embargados al martillo, no requiere de previa tasación, conforme lo dispone el artículo 482 del CPC. Lo propio ocurre en los casos establecidos en los artículos 483 y 484 de ese Código. Los demás bienes, previa tasación, en remate público ante el tribunal o el de la jurisdicción en que se encuentren esos. El artículo 486 del CPC dispone las normas relativas a la tasación, conforme al avalúo vigente, a menos que se solicite una nueva.

Resuelto que sea conforme a los artículos 487 y 488 de ese Código, se procede al remate debiendo pagarse el precio al contado, salvo acuerdo de las partes o resolución fundada del tribunal si no se presentan postores, puede el acreedor pedir que se le adjudiquen los bienes por los dos tercios de la tasación o se reduzca el avalúo aprobado que no

puede exceder en todo caso de una tercera parte del mismo. Accedida que sea la primera de esas alternativas y no se presentaren postores, puede pedir el acreedor se le adjudiquen por los dos tercios, se pongan nuevamente a remate por el precio que el tribunal fije, o se le entreguen en prenda pretoria, rigiéndose en tal caso por las normas contenidas en los artículos 503 a 507 del CPC. Los fondos resultantes del mismo se consignan a la orden del tribunal y si se ha deducido apelación, no se puede de acuerdo al inciso final del artículo 509 del CPC, hacerle pago al ejecutante pendiente que esa se encuentre, a menos que éste caucione las resultas del juicio. Si no se hubiere deducido recurso, se procede a la liquidación del crédito y al pago.

Debe tenerse en consideración las normas relativas al pago de los créditos establecidas en el artículo 22 c) de la Ley N° 17.322.

CUENTA DEL REMATE Artículo 21 Ley N° 18.118

El artículo 21 Ley N° 18.118 dispone lo siguiente:

Los martilleros deberán rendir cuenta de la subasta ante el tribunal, dentro de los 5 días siguientes a la fecha del remate.

La cuenta deberá especificar, en detalle, la especie rematada, el estado en que se encontraba al momento de la subasta y el precio obtenido por ella. Además, se deberá acompañar copia del acta de recepción de las especies subastadas, fotocopia de los avisos publicados para anunciar el remate, con indicación del diario, página, tipo y tamaño del aviso, fotocopia de las boletas o facturas entregadas al subastador y comprobante de depósito en la cuenta corriente del tribunal por el valor obtenido en la subasta.

El martillero solo podrá deducir del producto de la subasta el impuesto al valor agregado, si lo hubiere, y el costo de los avisos de remate o, de haberse incluido en éstos a otros remates, la parte proporcional que corresponda.

En consecuencia, debe el martillero rendir cuenta de la subasta dentro de los 5 días siguientes a la fecha del remate, la que debe especificar en detalle el estado en que se encontraban las especies al momento de la subasta y el precio obtenido por ella. Debe además acompañar copia

del acta de recepción de las especies subastadas; fotocopia de los avisos publicados para anunciar el remate, con indicación del diario, página, tipo y tamaño de aviso; fotocopia de las boletas o facturas entregadas al subastador, y los comprobantes de depósito en la cuenta corrientes del tribunal por el valor obtenido en la subasta.

COMISIÓN DEL MARTILLERO Y GASTOS Artículo 21 Ley N° 18.118

El inciso tercero del artículo 21 de la Ley N° 18.118 regula la comisión del martillero, la que es de cargo de cada subastador y se determina multiplicando el valor global de todos los bienes subastados por una misma persona durante el remate, por la tasa del tramo que corresponda a dicho monto y a la cantidad resultante se suma el factor fijo pertinente, de acuerdo con la siguiente tabla expresada en unidades tributarias:

La comisión del martillero será de cargo de cada subastador y se determinará multiplicando el valor global de todos los bienes subastados por una misma persona durante el remate, por la tasa del tramo que corresponda a dicho monto y a la cantidad resultante se sumará el factor fijo pertinente, de acuerdo con la siguiente tabla expresada en unidades tributarias:

Tramo (UTM)	Tasa	Factor fijo (UTM)
Hasta 20	8%	--
Sobre 20 y hasta 30	7%	0.2
Sobre 30 y hasta 40	6%	0.5
Sobre 40 y hasta 50	5%	0.9
Sobre 50 y hasta 100	4%	1.4
Sobre 100 y hasta 200	3%	2.4
Sobre 200 y hasta 500	2%	4.4
Sobre 500 y hasta 1000	1%	9.4
Sobre 1000	0.5%	14.4

Del producto de la subasta, el martillero solo puede deducir el impuesto al valor agregado, si lo hubiere y el costo de los avisos del remate

o, de haberse incluido en estos otros remates, la parte proporcional que corresponda.

SANCIONES

Artículos 17, 21, 23 y 24 Ley N° 18.118 - 213 CP

El inciso primero del artículo 23 de la Ley N° 18.118 establece que la persona que realice actividades de martillero en contravención a lo establecido en los artículos 2°, 3°, 4° y 5°, será sancionado con las penas que establece el artículo 213 del CP. Tales preceptos consagran los requisitos necesarios para su ejercicio (2° y 3°) y las inhabilidades a que están afectos (4° y 5°) para ejercer la actividad. La sanción prevista por el artículo 213 del CP es de presidio menor en sus grados mínimo a medio y multa de seis a veinte unidades tributarias mensuales.

Asimismo, la ley castiga con la pena de presidio menor en su grado medio y multa de 100 ingresos mínimos mensuales e inhabilitación absoluta perpetua para desempeñar el oficio de martillero y a cualquier cargo en la Administración Pública, al martillero que viole cualquiera de las prohibiciones que se establecen en el artículo 17 de esa ley y a toda persona que se concierte con él para ello, precepto que garantiza que la actividad del martillero se limite exclusivamente a servir de intermediario para las ventas en martillo, al margen de su interés personal en los bienes que se subastan (inciso segundo del artículo 23 citado).

Las restantes infracciones a la ley son sancionadas con multa a beneficio municipal de 10 a 180 ingresos mínimos mensuales y conoce de ellas del Juez de Policía Local respectivo (incisos final del artículo 23 y segundo del artículo 24 de la Ley N° 18.118).

Anualmente las Cortes de Apelaciones requieren de los jueces de su jurisdicción, un informe sobre el desempeño de los martilleros públicos, a efectos de determinar su permanencia o eliminación del registro que establece el artículo 20 de la Ley N° 18.118.

* * *

ANEXOS

SUMARIO

SECCIÓN PRIMERA

CUADRO ESQUEMÁTICO DE JUICIO EJECUTIVO

Cuadro esquemático de juicio ejecutivo.

SECCIÓN SEGUNDA

LEGISLACIÓN

Ley N° 17.322.

SECCIÓN TERCERA

SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

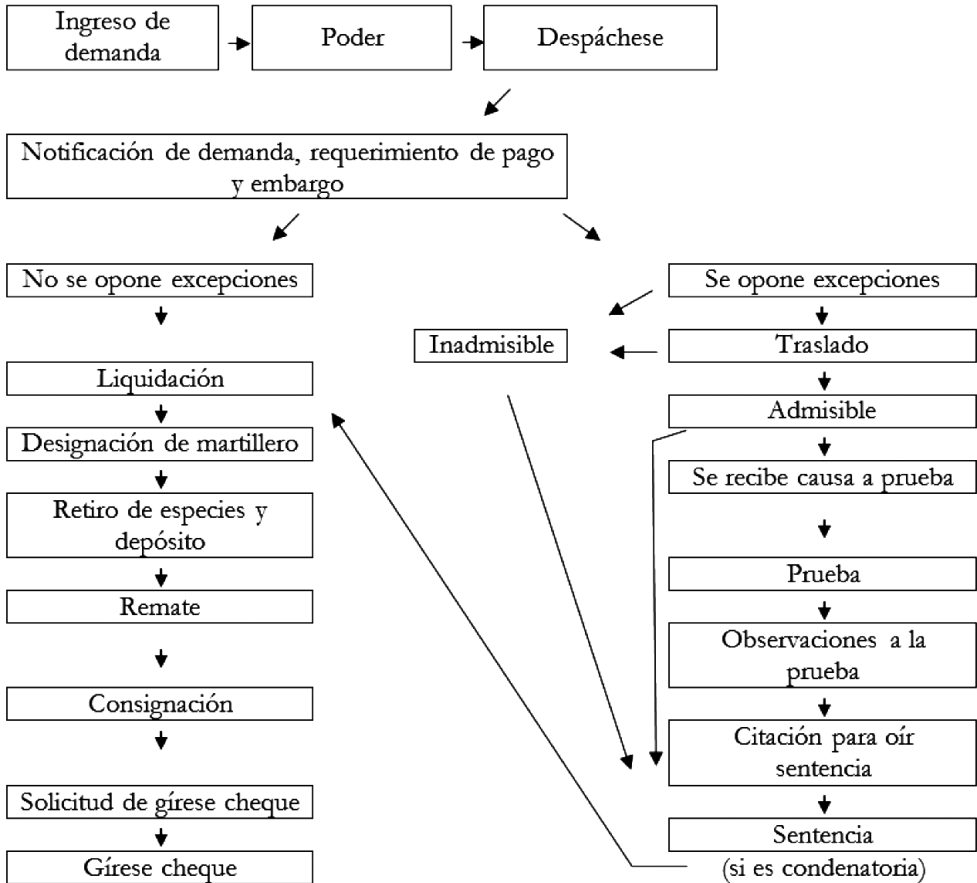
Accidentes del trabajo - Transmisibilidad del daño moral / Calificación enfermedad profesional - Demanda indemnización accidentes del trabajo / Carta de Despido - Fundamentos de la causal / Carta de despido - Omisión de la carta / Cobro ejecutivo - Oferta irrevocable / Concepto de Empresa - Subcontratación / Concepto de última remuneración - Colación y movilización / Compatibilidad de las acciones del artículo 169 letras a) y b) del Código del Trabajo / Cotización / Cotización - Renunciabilidad / Desafuero - Facultad del juez / Despido indirecto - Suspensión plazo para interposición acción judicial / Finiquito - Poder liberatorio / Gratificaciones / Jornada entre 30 y 45 horas semanales y remuneración / Lucro cesante / Fuero maternal / Imputación en caso de causal necesidad de la empresa de dinero del seguro de cesantía / Laboralidad de falsos honorarios en sector público / Laboralidad - Funcionarios de municipalidades contratados a honorarios / Necesidades de la empresa / Nulidad del despido / Nulidad del despido - Vencimiento de contrato a plazo / Nulidad - Liquidación concursal / Nulidad del despido - Autodespido - No pago cotización configura incumplimiento grave 160 N° 7 / Nulidad del despido - Subcontratación / Obligaciones previsionales / Prescripción / Prescripción - Semana corrida / Semana corrida / Subcontratación aplicable a entidades públicas / Subcontratación - Expresión acuerdo contractual / Tutela y autodespido / Tutela y nulidad del despido / Tutela y función pública / Tutela y no renovación de la contrata.

SECCIÓN CUARTA

ARTÍCULOS DE DOCTRINA

Revista Laboral Chilena; Estudios Laborales de Sociedad Chilena del Derecho del Trabajo / Anuario; Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social.

SECCIÓN PRIMERA
CUADRO ESQUEMÁTICO DE JUICIO EJECUTIVO



SECCIÓN SEGUNDA
LEGISLACIÓN

LEY N° 17.322, SOBRE NORMAS PARA LA COBRANZA
JUDICIAL DE COTIZACIONES, APORTES Y MULTAS
DE LAS INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL¹

Por cuanto el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente:

PROYECTO DE LEY:

Artículo 1° Las normas establecidas en esta ley se aplicarán a la cobranza de las cotizaciones de seguridad social adeudadas por los empleadores a las instituciones de ese carácter, sea que el cobro judicial lo inicien éstas o el propio trabajador. En ningún caso se aplicará esta ley respecto de las cotizaciones de pensiones de los trabajadores independientes señalados en el artículo 89 del decreto ley N° 3.500, de 1980, que establece Nuevo Sistema de Pensiones, por las rentas a que se refiere el inciso primero del artículo 90 del citado decreto ley.

Cada vez que esta ley, o la legislación relacionada con ella, se refieran a institución o instituciones de previsión social, o a institución o instituciones de seguridad social, se entenderá que sus disposiciones se aplican, indistintamente, a cualquiera de ellas o al conjunto de las mismas, según sea el caso. Iguales efectos tendrá, respecto de las cotizaciones, el empleo de los términos “previsionales” o “de seguridad social.”

Artículo 2° El Jefe de Servicio, el Director Nacional o Gerente General de la respectiva institución de seguridad social, mediante resolución fundada y según corresponda, deberá:

- 1°. Determinar el monto de las cotizaciones adeudadas por los empleadores y que no hubieren sido enteradas oportunamente, incluyendo las que descontaron o debieron descontar de las remuneraciones de los trabajadores;
- 2°. Determinar el monto de los aportes legales que esas personas o

¹ Texto actualizado (considera modificaciones introducidas hasta la Ley N° 20.894, de D.O. de 26 de enero de 2016).

cualquiera otra deban efectuar, y que hayan de descontarse de las remuneraciones de sus trabajadores, y

3°. Aplicar las multas en que incurran esos empleadores por infracciones de las leyes sobre previsión social.

El Jefe de Servicio, el Director Nacional o Gerente General en su caso, podrán delegar estas atribuciones en funcionarios de la Institución de la respectiva región o provincia. Mediando tal delegación, podrá ejercer también dichas facultades, sin necesidad de nuevo mandato, el funcionario que subrogue o reemplace al delegatario por impedimento, ausencia u otra causa.

Las resoluciones a que se refiere este artículo, tendrán mérito ejecutivo.

Los juicios a que ellas den origen se sustanciarán de acuerdo al procedimiento fijado en las normas especiales de esta ley, y en el Título I del Libro III del Código de Procedimiento Civil, en cuanto fueren compatibles con ellas.

Las referidas resoluciones de cobranzas de deudas previsionales podrán ser firmadas en forma mecanizada o electrónica avanzada, por los procedimientos que se autoricen en el reglamento que se dictará al efecto, en los casos y con las formalidades que en él se establezcan. Para todos los efectos legales, la firma estampada mecánicamente se entenderá suscrita por la persona cuya rúbrica haya sido reproducida. En el caso de la firma electrónica se estará a lo dispuesto en los artículos 3°, 4° y 5° de la ley N° 19.799.

Artículo 3° Para los efectos dispuestos en el artículo anterior, las cotizaciones que no fueren enteradas oportunamente se calcularán por las instituciones de seguridad social y se pagarán por los empleadores conforme a la tasa que haya regido a la fecha en que se devengaron las remuneraciones a que corresponden las imposiciones.

Se presumirá de derecho que se han efectuado los descuentos a que se refiere ese mismo artículo, por el solo hecho de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones a los trabajadores. Si se hubiere omitido practicar dichos descuentos, será de cargo del empleador el pago de las sumas que por tal concepto se adeuden.

Las resoluciones que sobre las materias a que se refiere el artículo 2° dicten el Jefe de Servicio, el Director Nacional o el Gerente General de la institución de seguridad social, requerirán la individualización de

los trabajadores respectivos. Además, deberán indicar, la o las faenas, obras, industrias, negocios o explotaciones a que ellas se refieren, los períodos que comprenden las cotizaciones adeudadas y los montos de las remuneraciones por las cuales se estuviere adeudando cotizaciones.

Artículo 4º El trabajador o el sindicato o asociación gremial a que se encuentre afiliado, a requerimiento de aquél, podrá reclamar el ejercicio de las acciones de cobro de las cotizaciones de previsión o seguridad social por parte de las instituciones respectivas, sin perjuicio de las demás acciones judiciales o legales que correspondan.

El trabajador o el sindicato o asociación gremial que comparezca a deducir el reclamo señalado en el inciso anterior, no requerirá patrocinio de abogado, debiendo acreditar ante el tribunal, alguno de los siguientes títulos:

1. Actas, firmadas por las partes y autorizadas por los inspectores del trabajo, que den constancia de acuerdos producidos ante éstos o que contengan el reconocimiento de una obligación laboral o de cotizaciones de seguridad social, o sus copias certificadas por la respectiva Inspección del Trabajo.
- 2º. Sentencia firme dictada en un juicio laboral que ordene el pago de cotizaciones de seguridad social.
- 3º. Liquidación de remuneraciones pagadas en la que conste la retención de las cotizaciones y certificado de la institución previsional correspondiente que establezca su no pago oportuno por el mismo período.
- 4º. Cualquiera otro título a que las leyes den fuerza ejecutiva.

Una vez deducido reclamo en conformidad a lo preceptuado por el inciso anterior, el juez ordenará notificar a la institución de previsión o seguridad social señalada por el trabajador, la que deberá, dentro del plazo de 30 días hábiles, constituirse como demandante y continuar las acciones ejecutivas establecidas en la presente ley, bajo el apercibimiento de ser sancionada conforme al artículo 4º bis.

Presentada la demanda por la institución de previsión o de seguridad social, el tribunal ordenará dentro del plazo de 15 días notificar el requerimiento de pago y mandamiento de ejecución y embargo al empleador.

Si la institución no dedujere la demanda en el plazo señalado, el tribunal notificará de ello al trabajador o al sindicato o asociación que haya formulado el reclamo.

Artículo 4° bis. Una vez deducida la acción, el tribunal procederá de oficio en todas las etapas del proceso, a fin de permitir la continuidad de las distintas actuaciones procesales, sin necesidad del impulso de las partes.

Acogida la acción, e incoada en el tribunal, no podrá alegarse por ninguna de las partes el abandono del procedimiento.

Sin embargo cuando el juez constate y califique en forma incidental, en el mismo proceso y mediante resolución fundada, que la institución de previsión o seguridad social actuó negligentemente en el cobro judicial de las cotizaciones previsionales o de seguridad social y esta situación ha originado un perjuicio previsional directo al trabajador, ordenará que entere en el fondo respectivo, el monto total de la deuda que se dejó de cobrar, con los reajustes e intereses asociados a ella, sin perjuicio de la facultad de la institución de previsión o seguridad social de repetir en contra del empleador deudor.

Se entenderá que existe negligencia de la institución de previsión o seguridad social cuando:

- No entabla demanda ejecutiva dentro del plazo de prescripción, tratándose de las cotizaciones declaradas y no pagadas, o no continúa las acciones ejecutivas iniciadas por el trabajador en el plazo señalado en el artículo anterior.
- No solicita la medida cautelar especial a que alude el artículo 25 bis de la presente ley y ello genera perjuicio directo al trabajador, lo que será calificado por el juez.
- No interpone los recursos legales pertinentes que franquea la ley y de ello se derive un perjuicio previsional directo para el trabajador.

Artículo 5°. La oposición que formule el ejecutado en este procedimiento sólo será admisible cuando se funde en alguna de las excepciones siguientes:

- 1°. Inexistencia de la prestación de servicios;
 - 2°. No ser imposables, total o parcialmente, los estipendios pagados, o existir error de hecho en el cálculo de las cotizaciones adeudadas;
 - 3°. Errada calificación de las funciones desempeñadas por el trabajador;
 - 4°. Compensación en conformidad al artículo 30 del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social,
- y

5°. Las de los números 1, 3, 9, 11, 17 y 18 del artículo 464° del Código de Procedimiento Civil.

Las excepciones de los números 9 y 11 del artículo 464° del Código de Procedimiento Civil sólo podrán ser declaradas admisibles cuando se funden en un principio de prueba por escrito.

La oposición deberá ser fundada y ofrecer los medios de prueba dentro de los cinco días, contados desde el requerimiento de pago. Cualquier otra excepción será rechazada de plano.

En este procedimiento no procederán las reservas de acciones a que se refieren los artículos 467, 473 y 478, inciso 2° del Código de Procedimiento Civil.

Artículo 5° bis. En este procedimiento, requerido de pago el deudor en conformidad al artículo 6°, la institución ejecutante podrá ampliar la demanda, incluyendo resoluciones de cobranza que se dicten respecto del mismo ejecutado que sean posteriores a aquélla o aquéllas que dieron origen a la ejecución, como asimismo, resoluciones fundadas en el N° 2 del artículo anterior. En este caso, el nuevo requerimiento de pago se notificará por cédula o por otro medio que las partes designen.

La oposición que se formule en este caso se tramitará por cuerda separada, sin que se suspenda el cuaderno de apremio respecto de aquellas resoluciones en las que no se opusieron excepciones o éstas fueron rechazadas.

Artículo 6°. La forma de las notificaciones se regirá por las normas establecidas en el Libro I del Código de Procedimiento Civil. El requerimiento de pago podrá efectuarse personalmente o por cédula. Dichas actuaciones y las demás en que deba intervenir un ministro de fe, podrán realizarse por un empleado del mismo tribunal o por un receptor judicial.

En todo caso, si alguna de las partes así lo solicita y el tribunal accede a ello, las notificaciones a su respecto podrán realizarse por medios electrónicos, o algún otro que la parte designe.

La ejecutante pagará a los funcionarios a que se refiere el inciso primero, por cada actuación en que intervengan, los derechos que fije el arancel establecido por la Corte de Apelaciones respectiva, sin perjuicio de lo que en definitiva se resuelva sobre la carga de las costas.

La notificación de la demanda, del requerimiento de pago y de la sentencia de primera instancia, podrá realizarse, excepcionalmente y

sólo en localidades rurales donde exista difícil acceso para un receptor o empleado del tribunal, por Carabineros. Será también lugar hábil para efectuar el requerimiento de pago, cualquier domicilio que el empleador tenga registrado en la institución de seguridad social.

En todo caso, ningún empleado del mismo tribunal podrá practicar notificaciones, requerimientos de pago y demás actuaciones a petición de las instituciones de previsión o de seguridad social, a menos que el juez se las asigne mediante resolución fundada o que la parte ejecutante sea el propio trabajador.

Artículo 7°. Las sentencias que se dicten en estos juicios contendrán, además de las menciones comunes a las sentencias emitidas en los juicios ejecutivos, la orden de liquidar por el secretario del tribunal las cotizaciones y los intereses devengados desde que el deudor incurrió en mora y hasta la fecha del fallo; y la orden de que, en su oportunidad, se liquiden los intereses que se devenguen con posterioridad hasta el total y cumplido pago de la obligación y se calcule el reajuste de la deuda, cuando así procediere de conformidad a las normas establecidas en el artículo 22°.

Artículo 8°. En el procedimiento a que se refiere esta ley, el recurso de apelación sólo procederá en contra de la sentencia definitiva de primera instancia, de la resolución que declare negligencia en el cobro señalado en el artículo 4° bis, y de la resolución que se pronuncie sobre la medida cautelar del artículo 25 bis. Si el apelante es el ejecutado o la institución de previsión o de seguridad social, deberá previamente consignar la suma total que dicha sentencia ordene pagar, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo anterior.

Si el recurso de apelación es deducido por el ejecutado, el tribunal hará entrega de los valores consignados a la institución de previsión o seguridad social, la cual quedará obligada a las restituciones que correspondieren con arreglo a la sentencia de término.

Esta restitución deberá ser enterada dentro del plazo fatal de 15 días, contado desde que la sentencia se encuentre ejecutoriada. Si no se cumpliere esta obligación en el plazo señalado, la institución deberá abonar un interés del 3% mensual, a partir de la fecha en que el fallo quedó ejecutoriado.

El recurso de apelación se conocerá en cuenta a menos que las partes de común acuerdo soliciten alegatos.

Artículo 9°. Será competente para conocer de este procedimiento el tribunal de Cobranza Laboral y Previsional del domicilio del demandado o el del lugar donde se presten o se hayan prestado los servicios, a elección del actor.

Con todo, el conocimiento de las materias señaladas en el inciso anterior, sólo corresponderá a los juzgados de letras del trabajo en aquellos territorios jurisdiccionales en que no existan juzgados de cobranza laboral y previsional.

En las comunas o agrupaciones de comunas que no sean territorio jurisdiccional de los Juzgados de Letras del Trabajo, conocerán los Juzgados de Letras con competencia en lo Civil.

En los juicios de cobranza de cotizaciones de seguridad social, se aplicarán las normas de acumulación de autos contenidas en el Título X del Libro I del Código de Procedimiento Civil y se decretará exclusivamente a petición de la institución de seguridad social demandante, cuando se trate del cobro de cotizaciones previsionales adeudadas a uno o más trabajadores por un mismo empleador, correspondiendo acumular el o los juicios más nuevos al más antiguo.

Artículo 10°. Las instituciones de seguridad social estarán exentas de los impuestos establecidos en la Ley de Timbres, Estampillas y Papel Sellado y de las consignaciones que exigieren las leyes, en todos los juicios en que tengan interés.

Artículo 10° bis. En este procedimiento, las actuaciones procesales podrán realizarse por medios electrónicos que permitan una adecuada recepción, registro y control de las mismas.

Artículo 11°. En caso de quiebra del empleador, no tendrá aplicación lo dispuesto en los artículos 6°, 7°, 8°, 9°, 12°, 13° y 19°. Las instituciones de seguridad social verificarán sus créditos de acuerdo con las normas establecidas en los artículos 131 y siguientes de la ley N° 18.175, efecto para el cual servirá de suficiente título el mencionado en el artículo 4°. Los créditos podrán ser impugnados sólo fundándose en algunas de las excepciones señaladas en el artículo 5° de esta ley.

No obstante, tratándose de bienes no comprendidos en el desasimiento, las instituciones de seguridad social que puedan trabar embargo sobre ellos para proveer al pago de sus créditos, podrán recurrir, en todo caso, al procedimiento general establecido en esta ley.

Artículo 12°. El empleador que no consignare las sumas descontadas o que debió descontar de la remuneración de sus trabajadores y sus reajustes e intereses penales, dentro del término de quince días, contado desde la fecha del requerimiento de pago si no opuso excepciones, o desde la fecha de la notificación de la sentencia de primera instancia que niegue lugar a ellas, será apremiado con arresto, hasta por quince días. Este apremio podrá repetirse hasta obtener el pago de las sumas retenidas o que han debido retenerse y de sus reajustes e intereses penales.

El apremio será decretado, a petición de parte, por el mismo Tribunal que esté conociendo de la ejecución y con el solo mérito del certificado del secretario que acredite el vencimiento del término correspondiente y el hecho de no haberse efectuado la consignación.

Las resoluciones que decreten estos apremios serán inapelables.

La consignación de las cantidades adeudadas hará cesar el apremio que se hubiere decretado en contra del ejecutado, pero no suspenderá el curso del juicio ejecutivo, el que continuará tramitándose hasta que se obtenga el pago del resto de las sumas adeudadas.

Las instituciones de previsión, en los casos contemplados en este artículo, deberán recibir el pago de las cantidades descontadas o que debieron descontarse y de sus reajustes e intereses penales, aun cuando no se haga el del resto de las adeudadas.

Para los efectos contemplados en este artículo, la liquidación que debe hacer el secretario del tribunal con arreglo a lo establecido en el artículo 7° señalará expresa y determinadamente las cotizaciones y aportes legales que se descontaron o debieron descontarse de las remuneraciones de los trabajadores.

Tanto la orden de apremio como su suspensión, deberán ser comunicadas a la Policía de Investigaciones de Chile, para su registro.

Artículo 13°. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 12 y 14 de esta ley, se aplicarán las penas del artículo 467 del Código Penal al que en perjuicio del trabajador o de sus derechohabientes se apropiare o distrajere el dinero proveniente de las cotizaciones que se hubiere descontado de la remuneración del trabajador.

Artículo 14°. En caso que el empleador sea una persona jurídica de derecho privado, una comunidad, sociedad o asociación de hecho, el apremio a que se refiere el artículo 12° se hará efectivo sobre las personas señaladas en el artículo 18°.

Artículo 15°. Intercálase en el artículo 12° de la Ley N° 12.927, sobre Seguridad Interior del Estado, de 6 de agosto de 1958, entre las palabras “relegación” y “en”, el sustantivo “menores”.

Derógase la letra b) del artículo 13° de la misma ley.

Artículo 16°. Agréganse los siguientes incisos al artículo 58° de la Ley N° 10.383:

“Los que compraren o vendieren estampillas infringiendo la prohibición anterior, serán castigados con las penas de presidio o relegación menores en cualesquiera de sus grados de uno a cuatro sueldos vitales anuales, escala A), del departamento de Santiago. La pena se elevará en un grado si las estampillas hubieren sido usadas o inutilizadas con anterioridad, y en dos, si fueren falsas.

El que hiciere desaparecer de las estampillas del Servicio de Seguro Social la marca que indica que ya han servido, y el que expendiere, adquiriere o usare estampillas de las cuales se ha hecho desaparecer dicha marca, será castigado con la pena de presidio o relegación menores en sus grados medio a máximo y multa de uno a cuatro sueldos vitales anuales, escala A), del departamento de Santiago.

El que falsificare o adulterare punzones, cuños, cuadros, timbres, matrices, clichés, planchas o cualquier otro objeto que sirva para la fabricación de estampillas o para el sellado de las libretas del Servicio de Seguro Social o el que hiciere uso indebido de ellos, será castigado con la pena de presidio o relegación mayores en sus grados mínimo a medio y multa de uno a cuatro sueldos vitales anuales, escala A), del departamento de Santiago.

El que tomare parte en la emisión de las estampillas o en el timbraje de las libretas y el que usare como legítimas las estampillas o sello falsificados o adulterados, sufrirá la pena de presidio mayor en su grado mínimo y multa de uno a cuatro sueldos vitales anuales, escala A), del departamento de Santiago”.

Artículo 17°. Los informes emitidos por los inspectores de los institutos de previsión u organismos auxiliares en sus labores fiscalizadoras, constituirán presunción legal de veracidad para todos los efectos legales, incluso para los efectos de la prueba judicial.

Los mencionados inspectores estarán facultados para revisar la contabilidad y documentación respectiva de los patronos o empleadores, tanto en el domicilio de éstos como en las oficinas de su respectiva institución.

En el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras estarán investidos de las facultades, derechos y obligaciones que competen a los inspectores del trabajo, en conformidad a las disposiciones de los artículos 24°, 25°, 26°, 27°, 29°, 30°, 31°, 32° y 40° del decreto con fuerza de ley 2 del Ministerio del trabajo y Previsión Social, de 30 de mayo de 1967, publicado en el Diario Oficial del 29 de septiembre de 1967, entendiéndose que las facultades que dichas disposiciones otorgan a la Dirección del Trabajo o a sus inspectores corresponden, en los mismos términos, a las instituciones de previsión, o a sus inspectores, respectivamente.

La aplicación de las multas a que esas disposiciones se refieren, corresponderá al Vicepresidente Ejecutivo, Director General o jefe superior de la respectiva institución previsional, sin perjuicio de la facultad de delegar establecida en el inciso final del artículo 2°. La percepción de dichas multas corresponderá a la respectiva institución, con el destino que establezcan sus leyes orgánicas. La cobranza judicial de estas multas se sujetará al procedimiento establecido en el artículo 4° y las resoluciones tendrán el mérito ejecutivo allí señalado.

De las sanciones impuestas en conformidad a este artículo podrá reclamarse en la forma que establece la Ley N° 14.972, de 1962. En tal caso, regirán para los inspectores de las instituciones de previsión u organismos auxiliares que hubieren intervenido, las normas prescritas en el artículo 3° de dicha ley.

Los Inspectores del Servicio de Impuestos Internos podrán realizar las labores fiscalizadoras propias de los Inspectores de los institutos de previsión, en conjunto con éstos o separadamente, cuando así lo ordene la Dirección Nacional de dicho Servicio o el Director Regional respectivo, quedando afectos, en tales casos, a las normas contempladas en los incisos anteriores.

Artículo 18. Las sociedades civiles y comerciales, las corporaciones y fundaciones y todas las personas jurídicas de derecho privado, las comunidades y todas las entidades y organismos particulares, como asimismo las instituciones semifiscales y las empresas públicas, organismos centralizados o descentralizados del Estado, instituciones semifiscales u otras personas jurídicas de derecho público, deberán declarar ante las instituciones de seguridad social a que estén afiliados sus dependientes, los nombres de sus gerentes, administradores o presidentes, y comunicar los cambios en esas designaciones o en el domicilio legal de unos y otros, dentro de los 30 días de producidos.

La persona declarada como representante del empleador se entenderá autorizada para litigar en su nombre con las facultades contempladas en el inciso primero del artículo 7° del Código de Procedimiento Civil, no obstante cualquiera limitación impuesta a sus poderes.

La omisión de la declaración antedicha será sancionada con multa de una a dieciocho unidades de fomento, a beneficio de la respectiva institución de seguridad social, multa que se fijará y cobrará de acuerdo con las normas establecidas en los artículos 2° y 4° de esta ley. Las entidades infractoras no podrán alegar, en las ejecuciones iniciadas en su contra por las instituciones de seguridad social en conformidad a esta ley, la excepción de falta de personería de quien haya sido notificado en su representación, sino previa consignación, a la orden del Tribunal, del monto máximo de la multa establecida en este inciso; pero los plazos de prescripción se considerarán interrumpidos en todo caso por la sola presentación de la demanda. El Tribunal sólo podrá acoger a tramitación la excepción de falta de personería si el empleador comprueba documentalmente haber dado cumplimiento a la obligación contemplada en el inciso primero.

Si la omisión consistiere en la no comunicación de los cambios producidos en las designaciones de gerentes, administradores o presidentes, en su caso, se entenderá que las entidades infractoras continuarán representadas por las mismas personas señaladas en la última comunicación hecha, y, por consiguiente, en las ejecuciones iniciadas en su contra de acuerdo con las disposiciones de esta ley ellos no podrán alegar la falta de personería de quienes hayan sido notificados o requeridos en su nombre, a menos que acrediten con prueba documental que dieron oportuno cumplimiento a la obligación establecida en el inciso 1°.

Artículo 19°. El que a cualquier título adquiera el dominio de predios rústicos o fundos, establecimientos industriales o comerciales, fábricas, locales o faenas, de derecho en ellos o de los bienes de su activo inmovilizado, con excepción de los destinados al uso, alhajamiento u ornato de las oficinas, o los tome en arrendamiento, por instrumento público o privado o por cualquier otro medio, responderá solidariamente con el anterior dueño o con el arrendador, en su caso, del pago de las cotizaciones y demás aportes legales que se adeudaren a las instituciones de seguridad social, siempre que en esos predios, establecimientos, fábricas, locales o faenas laboren trabajadores por cuenta del que los transfiere o da en arrendamiento.

No habrá lugar a la responsabilidad solidaria establecida en el inciso precedente cuando en el instrumento público o privado que se otorgue se inserte un certificado de o de las instituciones de seguridad social respectivas respectivos que acredite que la persona que transfiere o da en arrendamiento se encuentra al día en el pago de las cotizaciones y aportes legales. Los otorgantes del instrumento deberán expresar si en el predio rústico o fundo, establecimiento, fábrica, local o faena trabajan empleados u obreros.

Tampoco habrá lugar a esta responsabilidad solidaria respecto del adquirente de bienes que componen el activo inmovilizado del establecimiento, fábrica, local o faena cuando la institución acreedora hubiese autorizado expresamente la enajenación. Esta autorización sólo podrá otorgarse cuando existan otros bienes suficientes para responder al pago del crédito.

En todo caso, tratándose de los bienes señalados en el inciso precedente, la responsabilidad solidaria quedará limitada hasta concurrencia del valor de ellos.

Artículo 20°. En todo contrato de construcción de obra, reparación, ampliación o mejoras y en los demás contratos sobre faenas o servicios celebrados con contratistas o subcontratistas, se entenderá, sin necesidad de estipulación expresa, que las garantías constituidas para responder a su cumplimiento y las retenciones que se hagan a los estados de pago caucionan también el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social.

Para obtener la devolución o alzamiento de esas garantías, el contratista o subcontratista deberá acreditar el pago de la totalidad de las obligaciones de seguridad social correspondientes a la obra, empresa o faena, mediante certificados de las respectivas instituciones de seguridad social. La infracción de esta disposición hará al dueño de la obra solidariamente responsable del cumplimiento de esas obligaciones.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, el dueño de la obra responderá subsidiariamente de las obligaciones previsionales que fueren de cargo de los contratistas o subcontratistas, correspondientes a los trabajadores que hubieren prestado servicios en la respectiva obra, empresa o faena.

Artículo 21°. Agrégase en la letra m) del artículo 6° del decreto con fuerza de ley 278, de 1960, que fijó las atribuciones de los órganos de

administración de las instituciones de previsión, después del punto y coma (;) la siguiente frase “sin perjuicio de su facultad para constituir mandatos judiciales en conformidad a la ley 4.409, Orgánica del Colegio de Abogados y al Código de Procedimiento Civil”.

Artículo 22°. Los empleadores, como asimismo sus representantes legales, mandatarios y trabajadores que, por cuenta de ellos descuenten de las remuneraciones de sus trabajadores cualquiera suma a título de cotizaciones, aportes o dividendos de las obligaciones de éstos a favor de las instituciones de seguridad social, estarán obligados a declarar y a enterar esos descuentos y sus propias imposiciones y aportes dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones. Sin embargo, el plazo mencionado se extenderá hasta el día 13 de cada mes, aun cuando éste fuere día sábado, domingo o festivo, cuando dichas declaraciones y el pago de éstas se realicen a través de un medio electrónico.

Cuando el plazo de diez días a que se refiere el inciso anterior venza en día sábado, domingo o festivo, dicho plazo se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente.

Si el pago no se efectúa oportunamente, las sumas adeudadas se reajustarán entre el último día del plazo en que debió efectuarse el pago y el día en que efectivamente se realice. Para estos efectos, se aumentarán considerando la variación diaria del Índice de Precios al Consumidor mensual del período comprendido entre el mes que antecede al mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el mes que antecede al mes anterior a aquel en que efectivamente se realice.

Por cada día de atraso la deuda reajustada devengará un interés penal equivalente a la tasa de interés corriente para operaciones reajustables en moneda nacional a que se refiere el artículo 6° de la Ley N° 18.010, aumentado en un cincuenta por ciento.

Si en un mes determinado el reajuste e interés penal aumentado a que se refiere el inciso anterior, resultaren de un monto total inferior al interés para operaciones no reajustables que fije la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras aumentado en un cincuenta por ciento, se aplicará esta última tasa de interés incrementada en igual porcentaje, caso en el cual no corresponderá aplicación de reajuste.

En todo caso, para determinar el interés penal se aplicará la tasa vigente al día primero del mes inmediatamente anterior a aquel en que se devengue. Dicho interés se capitalizará mensualmente.

Artículo 22° a) Si el empleador no efectúa oportunamente la declaración a que se refiere el inciso primero del artículo precedente, o si ésta es incompleta o errónea, será sancionado con multa de 0,75 Unidad de Fomento por cada trabajador cuyas cotizaciones no se declaren o cuyas declaraciones sean incompletas o erróneas. Si la declaración fuere incompleta o errónea y no existen antecedentes que permitan presumir que es maliciosa, quedará exento de esa multa el empleador o la entidad pagadora de subsidios que pague las cotizaciones dentro del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones respectivas. Tratándose de empleadores de trabajadores de casa particular, la multa será de 0,2 unidades de fomento para el caso que las cotizaciones se pagaren el mes subsiguiente a aquél en que se retuvieron de las remuneraciones de estos trabajadores, y de 0,5 unidades de fomento si fueran pagadas después de esta fecha, aun cuando no hubiesen sido declaradas.

Si la declaración fuere incompleta o falsa y existiere un hecho que permita presumir que es maliciosa, el Jefe de Servicio, Director Nacional o Gerente General de la respectiva institución de previsión o de seguridad social podrá efectuar la denuncia ante el Ministerio Público o el juez del crimen correspondiente, en su caso.

Las instituciones de seguridad social no podrán condonar los intereses penales y multas que correspondan a deudores que no hubieren efectuado oportunamente la declaración de las sumas que deben pagar por concepto de imposiciones y aportes ni a aquellos que hubieren efectuado declaraciones maliciosamente incompletas o falsas.

Artículo 22° b) El pago de las cotizaciones y aportes se hará en moneda nacional.

El pago que se haga por un medio distinto del dinero efectivo o del vale vista no producirá novación. En caso de que la institución acreedora reciba en pago un cheque u otro documento que sea protestado por cualquier causa, podrán proceder a su cobro, imputando las sumas que obtengan, con deducción de las costas y demás gastos de la cobranza, a los créditos que, por cotizaciones y aportes, tenga respecto del empleador obligado.

Artículo 22° c) Los pagos parciales de cotizaciones adeudadas se imputarán a los meses más antiguos comprendidos en la deuda, prefiriendo el capital para todo el período adeudado y pagado éste, el saldo se aplicará a reajustes, intereses, multas y otros recargos, salvo que otra forma de imputación fuere más favorable al trabajador.

Cuando los trabajadores sean varios, deberá distribuirse lo pagado entre todos ellos a prorrata de sus respectivos créditos, imputándose lo que corresponda a cada uno, a los meses más antiguos o en la forma que les fuere más favorable.

Con todo, si el saldo no resultare suficiente para cubrir la totalidad de los gravámenes de un mes determinado, se abonará proporcionalmente a lo que se adeudare por cada uno de estos conceptos en dicho mes.

Sin perjuicio de la multa establecida en el artículo 22 a) de esta ley, los reajustes, intereses y recargos que no resultaren cubiertos, se reajustarán a su vez mensualmente en el porcentaje que haya variado el índice de precios al consumidor hasta la fecha de su pago.

Artículo 22 d) En caso que las cotizaciones no se enteren ni declaren en el plazo establecido en el inciso primero del artículo 22 de esta ley, el empleador tendrá hasta el último día hábil del mes subsiguiente del vencimiento de aquél, para acreditar ante la institución de previsión o de seguridad social respectiva la extinción de su obligación de enterar las cotizaciones de seguridad social de sus trabajadores, debido al término o suspensión de la relación laboral que mantenían. A su vez, las instituciones de previsión o de seguridad social deberán agotar las gestiones que tengan por objeto aclarar la existencia de cotizaciones de seguridad social impagas y, en su caso, obtener el pago de aquéllas de acuerdo a las normas de carácter general que emita la Superintendencia respectiva. Transcurrido el plazo de acreditación de cese o suspensión de la relación laboral, sin que el empleador haya acreditado dicha circunstancia, se presumirá sólo para los efectos de la presente ley, que las respectivas cotizaciones están declaradas y no pagadas.

Artículo 22 e) Los empleadores que no pagaren las cotizaciones de seguridad social, no podrán percibir recursos provenientes de instituciones públicas o privadas, financiados con cargo a recursos fiscales de fomento productivo, sin acreditar previamente ante las instituciones que administren los instrumentos referidos, estar al día en el pago de dichas cotizaciones. Sin embargo, podrán solicitar su acceso a tales recursos, los que sólo se cursarán acreditado que sea el pago respectivo.

Los empleadores que durante los 24 meses inmediatamente anteriores a la respectiva solicitud, hayan pagado dentro del plazo que corresponda las cotizaciones de seguridad social, tendrán prioridad en el otorgamiento de recursos provenientes de instituciones públicas o privadas, financiados

con cargo a recursos fiscales de fomento productivo. Para efectos de lo anterior, deberán acreditar previamente, ante las instituciones que administren los instrumentos referidos, el cumplimiento del señalado requisito.

Artículo 23°. Agrégase, al final del inciso 1° del artículo 664° del Código del Trabajo, la siguiente frase: “De igual privilegio gozarán los intereses devengados por las imposiciones adeudadas, sus reajustes, las multas que apliquen las instituciones de previsión y los tributos y aportes cuya recaudación les esté encomendada”.

Artículo 24°. DEROGADO

Artículo 25°. Mientras esté vigente un convenio, los personales dependientes de las empresas, entidades o personas que se acojan a lo dispuesto en el artículo anterior, gozarán de todos los beneficios que las leyes de previsión respectivas les otorgan.

Artículo 25° bis. Interpuesta la demanda de cobranza judicial de cotizaciones de seguridad social, y a petición del trabajador, o de la institución de previsión o seguridad social que corresponda, el tribunal ordenará a la Tesorería General de la República que retenga de la devolución de impuestos a la renta que le correspondiese anualmente a empleadores que adeudasen cotizaciones de seguridad social, los montos que se encontraren impagos de acuerdo a lo que señale el título ejecutivo que sirva de fundamento a la demanda. Esta medida tendrá el carácter de cautelar.

El tribunal de oficio o a petición de parte, si procediere, ordenará a la Tesorería General de la República imputar el pago de la deuda previsional y girar a favor de la entidad acreedora, los montos retenidos de acuerdo al inciso anterior.

Si el monto de la devolución de impuestos fuere inferior a la cantidad adeudada, subsistirá la obligación del deudor por el saldo insoluto.

Artículo 26°. Los procedimientos judiciales incoados contra los deudores que celebren convenios se suspenderán, pero se mantendrán los embargos decretados. En caso de incumplimiento del convenio por el deudor, la institución ejecutante podrá continuar dichos procedimientos, o iniciar un nuevo juicio ejecutivo con arreglo a las disposiciones de esta ley.

Los deudores que, habiendo sido demandados judicialmente, celebraren convenios deberán pagar las costas personales y procesales causadas en juicio.

Artículo 27°. DEROGADO

Artículo 28°. Agrégase al artículo 191° de la ley 4.558, el siguiente número 7°:

“7° Si se reconociere un crédito por concepto de imposiciones adeudadas en favor de una institución de previsión.”.

Artículo 29°. Inclúyese al Superintendente de Seguridad Social y al Superintendente de Administradoras de Fondos de Pensiones entre las personas comprendidas en los N.os 1° de los artículos 361° del Código de Procedimiento Civil y 191° del Código de Procedimiento Penal y artículo 300 del Código Procesal Penal.

Artículo 30°. Concédese un plazo de ciento ochenta días, contado desde la publicación de esta ley en el Diario Oficial, para que los Servicios, Oficinas o Departamento de Bienestar que funcionan en las reparticiones fiscales y entidades autónomas del Estado, presenten a la Superintendencia de Seguridad Social sus presupuestos de entradas y gastos correspondientes a los años 1968, 1969 y 1970.

El Superintendente de Seguridad Social podrá autorizar en estos Servicios para efectuar sus gastos por duodécimos, en conformidad con el último presupuesto aprobado.

Artículo 31°. Las cotizaciones y demás aportes, como asimismo sus recargos legales, que corresponda percibir a las instituciones de seguridad social, gozarán del privilegio establecido en el N° 5 del artículo 2472 del Código Civil, conservando este privilegio por sobre los derechos de prenda y otras garantías establecidas en leyes especiales.

Artículo 31° bis. La prescripción que extingue las acciones para el cobro de las cotizaciones de seguridad social, multas, reajustes e intereses, será de cinco años y se contará desde el término de los respectivos servicios.

Artículo 32°. La Caja de Previsión de Empleados Particulares exclusivamente concederá, conjuntamente con el reajuste ordenado por el artículo 25° de la Ley N° 10.475, para 1970, un reajuste extraordinario, por una sola vez, de un 20 por ciento, a las pensiones de hasta dos sueldos vitales y siempre que esas pensiones hubieren tenido un año de vigencia al 1° de enero de 1970.

Las pensiones comprendidas entre dos sueldos vitales y dos sueldos vitales más el 20 por ciento, deberán ser reajustadas a esta última cantidad.

Artículo 33°. No obstante lo dispuesto en el artículo único de la Ley N° 17.168, publicada en el Diario Oficial de 21 de agosto de 1969, los obreros gráficos que a la fecha de vigencia de esa ley gozaban de un régimen de indemnización por años de servicios establecido en virtud de convenio colectivo, acta de avenimiento o fallo arbitral, podrán optar por la mantención de su régimen convencional.

La opción a que se refiere el inciso anterior se ejercerá por acuerdo del respectivo sindicato adoptado por mayoría absoluta de sus miembros, en sesión especialmente convocada para este efecto, dentro de los noventa días siguientes a la publicación de esta ley en el Diario Oficial.

Se entenderá que optan por el régimen legal, los trabajadores que no ejercieren la facultad que establece esta ley.

Artículo 34°. Los artículos 1° a 29°, inclusive, de la presente ley comenzarán a regir 90 días después de su publicación en el Diario Oficial.

Artículo 35°. Las instituciones de seguridad social fiscalizadas por la Superintendencia de Seguridad Social podrán declarar incobrables las cotizaciones, aportes u otras obligaciones morosas, lo que requerirá de informe previo favorable de dicha Superintendencia y, además, de autorización del Ministerio de Hacienda tratándose de instituciones regidas por el decreto Ley N° 1.263, de 1975.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo 1°. Dentro del plazo de 60 días, contado desde la publicación de esta ley, las sociedades civiles y comerciales, las corporaciones y fundaciones y todas las personas jurídicas de derecho privado, las

comunidades y todas las entidades u organismos particulares, como asimismo las instituciones semifiscales y las empresas autónomas del Estado, deberán declarar ante las instituciones de previsión a que estén afiliados sus dependientes, los nombres de sus gerentes, administradores o presidentes, según corresponda.

La omisión de esta declaración será sancionada con multa de uno a cinco sueldos vitales mensuales, escala A), del departamento de Santiago, a beneficio de la respectiva institución de previsión, multa que se fijará y cobrará de acuerdo con las normas establecidas en los artículos 2° y 4° de esta ley. Las entidades infractoras no podrán alegar, en las ejecuciones iniciadas en su contra por las instituciones de previsión en conformidad a esta ley, la excepción de falta de personería de quien haya sido notificado en su representación, sino previa consignación a la orden del tribunal, del monto máximo de la multa establecida en este artículo; pero los plazos de prescripción se considerarán interrumpidos en todo caso por la sola presentación de la demanda.

Artículo 2°. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 26°, las normas y sanciones establecidas en esta ley sólo serán aplicables a las ejecuciones judiciales que se inicien con posterioridad a la fecha en que comiencen a regir los artículos 1° a 29° inclusive.

Artículo 3°. Las personas que actualmente están sirviendo como receptores en los juicios ejecutivos que el Servicio de Seguro Social sigue ante los Tribunales del Trabajo de Santiago, y cuyos nombramientos constan de los decretos del Ministerio del Trabajo N.os 60, de 23 de enero de 1941 y 136 bis, de febrero de 1946, continuarán en dicha calidad, sin que sea necesario nuevo nombramiento, mantendrán su actual régimen previsional, se remunerarán con arreglo al arancel a que se refiere el artículo 6° y continuarán sujetos a las facultades disciplinarias de los Tribunales.”.

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto, promúlguese y llévese a efecto como ley de la República.

Santiago, diez de agosto de mil novecientos setenta. EDUARDO FREI MONTALVA. *Eduardo León.*

SECCIÓN TERCERA
SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA

Se ha seleccionado una serie de temas que se consideran relevantes y se han escogido sentencias principalmente de recursos de unificación fallados por la Corte Suprema. Se han agregado sentencias de corte de apelaciones o de juzgado del trabajo que, a nuestro entender, han servido también como referencias en las materias señaladas.

ACCIDENTES DEL TRABAJO - TRANSMISIBILIDAD
DEL DAÑO MORAL

Al respecto se ha determinado que existe posibilidad de los herederos de reclamar la indemnización del daño moral padecido por el causante, debiendo entenderse la acción transmisible conforme a los artículos 951 y 1097 del Código Civil, sin que sea óbice lo dispuesto en el artículo 88 de la Ley 16.744. La noción del daño moral ha avanzado a una comprensión más amplia que el mero padecimiento psicológico o *pretium doloris*, debiendo entenderse a partir de la fractura al proyecto de vida de la persona en razón del accidente, lo que impacta en la esfera de la personalidad de la víctima. Así entonces, el daño es personal, cualquiera sea. Solo la víctima lo padece, con independencia si es patrimonial o extrapatrimonial. Por lo mismo, el daño, para ser indemnizado, debe cumplir con el requisito de ser individual, que afecte a la víctima que demanda su reparación. Pero de eso no se deriva que la acción para reclamarlo sea intransmisible, aunque el daño en sí mismo sí lo sea. Nadie puede padecer por otro o recibir el dolor, la angustia o las dolencias psíquicas por no realizar actividades que antes del accidente podía llevar a cabo. En consecuencia, no es relevante que el daño sea individual o personalísimo si se quiere, pues el objeto de la transmisión no es el daño, sino que la acción para reclamarlo. Aunque el daño sea personal, de eso no se deriva el carácter intransmisible de la acción indemnizatoria, pues el contenido de ésta es de índole patrimonial. Entonces, lo que interesa es saber si la acción ha entrado o no al patrimonio de la víctima: si ello se ha verificado entonces la acción se transmite.

Corte Suprema, 27/12/2016, Rol: 33990-2016

CALIFICACIÓN ENFERMEDAD PROFESIONAL - DEMANDA INDEMNIZACIÓN ACCIDENTES DEL TRABAJO

No es necesario que previo a interponer una demanda de indemnización de perjuicios por accidente del trabajo exista resolución del organismo administrativo de salud para que el tribunal sea competente.

El artículo 420 del Código del Trabajo precisa la competencia de los juzgados laborales, precisando en su letra f) que lo son para conocer de los juicios en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad del empleador derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, debiendo ponderar si un hecho es o no acreditado aplicando las reglas de la sana crítica, sin establecer otro requisito, siendo innecesario que en forma previa se haya emitido la resolución del organismo administrativo de salud.

Corte Suprema, 05/06/2017, Rol: 99880-2016

CARTA DE DESPIDO - FUNDAMENTOS DE LA CAUSAL

El artículo 162 inciso 1° del Código del Trabajo señala que si el empleador pone término al contrato de trabajo por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

Por su parte, el artículo 454 N° 1 inciso 2° del referido Código indica que la audiencia de juicio se iniciará con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por la demandante y luego con la del demandado, y que en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.

Por lo tanto, cobra relevancia los términos de la misiva por la que se da noticia del despido, en el sentido que debe reflejar fielmente los hechos que lo motivaron, porque la prueba que los litigantes deseen rendir para acreditar sus respectivos asertos necesariamente ha de recaer sobre ellos.

El legislador impuso la referida exigencia para que quedara establecido, de manera previa, el hecho sobre el cual debe recaer la prueba del empleador, esto es, el sustento fáctico de la comunicación de desvinculación, léase conducta, comportamiento o circunstancias que configuraron la o las causales de término del contrato de trabajo, y así evitar su corrección o complementación a posterioridad, en el transcurso del juicio; situación, esta última, que dejaba al trabajador en estado de indefensión, porque, en definitiva, al no tener certeza acerca de la causa de su separación de la fuente laboral no estaba en condiciones de defenderse, ofreciendo prueba para rebatirla.

Así entonces, el empleador que pretende desvincular a un trabajador tiene que indicar en la carta de despido tanto la causal legal como los hechos en que se funda, los que han de ser específicos y no genéricos, pues la norma que regula cómo debe rendirse la prueba en los juicios sobre despido, señala que tiene que ofrecerla, en primer lugar, el demandado, quien debe acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren el artículo 162 incisos 1º y 4º, sin que pueda alegar otros distintos como justificativos del despido.

Esto, además, se relaciona con que es lo que en esas comunicaciones se expresa lo que determina qué hechos deben probarse en la audiencia de juicio, por lo que tiene que ser suficientemente explícita para dar lugar a la etapa probatoria. Así, el trabajador estará en condiciones de reclamar ante el juzgado competente la decisión del empleador, solicitando que se la declare indebida, injustificada o improcedente y se lo condene al pago de las indemnizaciones legales que sean procedentes, lo que se vería entorpecido si desconoce las circunstancias fácticas reales y precisas que se tuvieron en consideración para poner término a su fuente laboral, dificultad que experimentaría si se concluye que es suficiente que mencione solo la causal legal de término de contrato de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener presente que una manifestación del derecho a un real y justo procedimiento se traduce en que se proporcione de manera eficaz todos los antecedentes que motivaron el despido para poder preparar la defensa y convencer al juzgador que la causal esgrimida es injustificada, indebida o improcedente; oportunidad que es aquella en que se le comunica el despido por la carta o aviso a que se ha hecho referencia. La información que el demandado puede aportar en el escrito por el cual contesta la demanda no es posible calificarla como eficaz, dado que es un trámite que debe evacuarse con una antelación de cinco días a la celebración

de la audiencia preparatoria que está destinada para que las partes ofrezcan los medios probatorios que estimen pertinentes, lo que se traduciría en una reducción injustificada del término que el trabajador tiene para recabarlos.

Corte Suprema, 15/09/2016, Rol: 20043-2016

CARTA DE DESPIDO - OMISIÓN DE LA CARTA

La misiva por la que se da noticia del despido debe expresar exactamente los hechos que lo motivaron, lo que resulta de vital importancia, porque la prueba que los litigantes deseen rendir para acreditar sus respectivos asertos debe necesariamente recaer sobre ellos; lo que autoriza concluir que es un instrumento que cumple una finalidad precisa y determinada: fijar los hechos que el empleador debe acreditar en sede judicial. La carta debe entregarse o enviarse cumpliéndose las exigencias de oportunidad y forma establecidas por el legislador. Esto permite que quede establecido previamente y sea conocido por el trabajador el presupuesto fáctico sobre el cual debe recaer la prueba que ha de rendir el empleador, esto es, las circunstancias que indicó en la comunicación de desvinculación, léase conducta, comportamiento o situaciones que configuraron la o las causales de término de contrato de trabajo invocadas, y así evitar su corrección o complementación a posterioridad, en el transcurso del juicio; situación, esta última, que dejaba al trabajador en estado de indefensión, porque, en definitiva, al no tener convicción respecto de la causa que motivó su separación de la fuente laboral no estaba en condiciones de defenderse, ofreciendo prueba para rebatirla. Entonces, es precisamente por la relevancia que tiene la misiva a que se alude, que la norma que la consagra ordena que debe ser notificada al trabajador, personalmente o mediante su envío por carta certificada al domicilio registrado en el contrato, lo que ha de perfeccionarse dentro de tercero día hábil siguiente a la cesación, con copia a la Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Si no se acredita la entrega personal o el envío al trabajador de la carta de despido al domicilio que tenía registrado en el contrato de trabajo, no podrá la parte demandada rendir en juicio prueba para acreditar los hechos que supuestamente lo motivaron.

Corte Suprema, 17/01/2017, Rol: 47874-2016

COBRO EJECUTIVO - OFERTA IRREVOCABLE

Se ha señalado que el cobro ejecutivo de los montos que se reconocen adeudar en las cartas de despido, no importa la aceptación de la causal de despido que en ella se indique, si los trabajadores no han firmado el correspondiente finiquito.

Del análisis del artículo 169 del Código del Trabajo no se puede desprender el efecto de que el cobro de los montos señalados como adeudados por el empleador suponga la aceptación de la causal de despido, por lo que el trabajador puede impetrar las acciones que estime convenientes para impugnar su desvinculación.

Corte Suprema, 10/01/2017, Rol: 40558-2016

CONCEPTO DE EMPRESA - SUBCONTRATACIÓN

Cabe preguntarse si la noción de empresa es la misma para los efectos de la regulación de la subcontratación. Además, al determinar este concepto cabe precisar si se aplica tanto a empresas públicas como a las privadas. La Corte Suprema ha señalado que el sentido del concepto empresa empleado en el artículo 183-A del Código del Trabajo es amplio, incluyendo a empresas públicas y privadas.

Se arriba a la conclusión precedente cuando el recurrente es despedido por la Fundación Chileno Francesa de Formación y Desarrollo, financiada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, siendo esta última la que encomienda la labor de capacitación a la mencionada Fundación. Por tanto, y aplicando las normas de subcontratación, se determina que el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo actuó como empresa principal para todos los efectos del Código del Trabajo, sin ser limitante que sea un ente de carácter público.

Corte Suprema, 13/04/2016, Rol: 6897-2015

CONCEPTO DE ÚLTIMA REMUNERACIÓN - COLACIÓN Y MOVILIZACIÓN

El sentido del artículo 172 del Código del Trabajo es claro en orden a establecer que se excluyen del concepto de última remuneración mensual, para los efectos que trata, aquellos beneficios o asignaciones que

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

Corte Suprema, 07/01/2014, Rol: 7104-2013

En este sentido ver además:

Corte Suprema, 12/11/2015, Rol: 32609-2014

COMPATIBILIDAD DE LAS ACCIONES DEL ARTÍCULO 169 LETRAS A) Y B) DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Se ha discutido en relación a la compatibilidad de las acciones del artículo 169 del Código del Trabajo. Se ha entendido que la acción contemplada en la letra b) del artículo 169 es diferente y autónoma respecto de la contenida en la letra a) de la misma disposición, sin que pueda entenderse que su ejercicio significa aceptación de la causal. De lo anterior se desprende, pues, que ambas acciones son compatibles, lo que significa que no constituye un impedimento legal para deducir la acción por despido injustificado el hecho de haber previamente accionado ante el juzgado de cobranza laboral y previsional en conformidad al artículo 169 letra a) del Código del Trabajo.

Corte Suprema, 09/08/2016, Rol: 27170-2015

COTIZACIÓN

El concepto de cotizaciones previsionales utilizado por el artículo 162 del Código del Trabajo comprende no solo aquellas vinculadas a las administradoras de fondos de pensiones, sino también las de las admi-

nistradoras de fondos de cesantía, las de salud y las de la Ley N° 16.744. La consecuencia de que el concepto de cotizaciones previsionales del mencionado artículo tenga una acepción amplia es que el no pago de cualquiera de ellas habilita para demandar la nulidad del despido según lo dispuesto en los incisos 5° a 7° del artículo 162 del Código del Trabajo.

Corte Suprema, 07/06/2017, Rol: 101773-2017

COTIZACIÓN - RENUNCIABILIDAD

Las cotizaciones previsionales no son renunciables en una transacción, aun cuando a ésta se le otorgue el valor de finiquito en la sentencia definitiva.

La transacción y finiquito sobre pago de las prestaciones adeudadas al término de los contratos de trabajo carece de valor y poder liberatorio en lo relativo a la acción de nulidad del artículo 162 del Código del Trabajo, pues tiene carácter de irrenunciable. Por tanto, es procedente la acción de nulidad del despido aun existiendo una transacción ya que hay un incumplimiento de las obligaciones del empleador al no pagar las obligaciones previsionales. Cabe destacar que en la transacción de autos no se certificó el pago de las cotizaciones.

Corte Suprema, 16/05/2017, Rol: 88866-2016

DESAFUERO - FACULTAD DEL JUEZ

Se ha estimado procedente la facultad del juzgador para otorgar o denegar la autorización para el desafuero, tanto ante causales subjetivas como objetivas de término del contrato de trabajo.

Así, le corresponde al juez examinar los antecedentes incorporados al proceso, de acuerdo a las reglas que le hayan sido dadas por el legislador al efecto, para decidir en sentido positivo o negativo. Si así no fuera, no se entiende la entrega que se le hace de competencia para decidir un conflicto como el de que se trata; si la norma en estudio consultara solo la constatación del pacto de un determinado plazo y su vencimiento, no se divisa la razón por la que expresamente se estableció la obtención previa de la autorización judicial para proceder a la desvinculación de una dependiente en estado de gravidez conocido por la empleadora.

El recto sentido y alcance de la prerrogativa concedida al juez en el artículo 174 del Código del Trabajo, supone la adecuada y fundada ponderación de los elementos de convicción incorporados al proceso por los litigantes para los efectos de conceder o no la autorización para despedir a un trabajador amparado por fuero laboral, sea que se trate de las causales subjetivas controvertibles o de las objetivas a las que dicha disposición se refiere, únicas para las que se otorga al empleador la acción de desafuero previa a la desvinculación.

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

DESPIDO INDIRECTO - SUSPENSIÓN PLAZO PARA INTERPOSICIÓN ACCIÓN JUDICIAL

La cuestión se suscita a propósito de la posibilidad de suspender el plazo para la interposición de la acción judicial según el artículo 168 del Código del Trabajo. En el caso del autodespido o despido indirecto, el artículo 171 del mismo Código indica que el plazo es de 60 días hábiles y no considera la posibilidad de suspensión. La Corte Suprema ha entendido que de la interpretación armónica de los artículos 168 y 171 del Código del Trabajo se colige que en el caso del autodespido o despido indirecto, el plazo para reclamar en sede judicial se suspende en el evento que se ejerza aquélla ante la Inspección del Trabajo, dado que no existe razón que permita sostener un diferente tratamiento jurídico para el despido efectuado por el empleador y el autodespido, en lo concerniente a la forma como se deben computar los plazos para impetrar las acciones pertinentes con miras a obtener el pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 162 y 163 del Código precitado. Corrobora esta conclusión el principio protector, que informa el derecho laboral y que en materia de interpretación se manifiesta en el *indubio pro operario*, conforme al cual, en caso de duda, el juzgador debe optar por la exégesis más favorable al trabajador.

Corte Suprema, 21/01/2016, Rol: 5780-2015

FINIQUITO - PODER LIBERATORIO

El poder liberatorio se restringe a todo aquello en que las partes han concordado expresamente y no se extiende a los aspectos en que el con-

sentimiento no se formó, sea porque una de las partes formula la reserva correspondiente, sea porque se trate de derechos u obligaciones no especificados por los comparecientes, sea por cualesquiera otras razones que el entendimiento humano pudiera abarcar. Esto se da en aquellos casos en que el momento de firmar el finiquito el trabajador desconoce que está desarrollando una enfermedad profesional que se manifiesta posteriormente. No se puede entender que renuncia a los derechos laborales por ser estos de orden público y, además, irrenunciables por parte de los trabajadores.

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

En el mismo sentido:

Corte Suprema, 13/09/2017, Rol: 6880-2017

Corte Suprema, 16/03/2016, Rol: 6764-2015

Corte Suprema, 22/09/2016, Rol: 22761-2015

GRATIFICACIONES

Se ha establecido una doctrina que sujeta al tope legal las gratificaciones cuando así se ha pactado por las partes. Si las partes pactaron el pago de gratificaciones ajustándose al mínimo legal, consistente en 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales al año o por ejercicio comercial, es a dicho límite al que debe estarse. Ahora bien, cabe precisar que dicho límite legal es anual o por ejercicio comercial, toda vez que dicho período es aquel en el cual se devenga y calcula el beneficio en análisis, como se desprende de lo dispuesto en el artículo 47 inciso primero, parte segunda, en cuanto afirma que “la gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho”.

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

JORNADA ENTRE 30 Y 45 HORAS SEMANALES Y REMUNERACIÓN

Los trabajadores con una jornada inferior a 30 horas son trabajadores con un contrato con jornada parcial y su remuneración tiene un mecanismo de cálculo proporcional según las horas contratadas. Resulta importante determinar si procede el pago de un sueldo proporcional

cuando el trabajador y el empleador pactan una jornada de trabajo superior a 30 horas e inferior a 45 horas semanales. Se ha considerado que la jornada de más de 30 horas y menos de 45 horas no constituye jornada parcial, sino que ordinaria, debiendo pagarse una remuneración acorde a la jornada completa.

Corte Suprema, 14/08/2014, Rol: 1808-2014

LUCRO CESANTE

En relación a este tipo de indemnización se han presentado diversos criterios jurisprudenciales.

Existe una doctrina que sostiene la necesidad de demostrar la falta de producción del ingreso y el *quantum* de la ganancia para hacer procedente la indemnización por lucro cesante, sin bastar un juicio de probabilidades. Se requiere necesariamente de la demostración de la falta de producción del ingreso o la mantención del pasivo y la determinación del *quantum* de la ganancia, sin que baste para ello la sola perpetración o acaecimiento del hecho dañoso, no pudiendo determinarse o cuantificarse este rubro exclusivamente en base a un juicio de probabilidades.

Corte Suprema, 16/10/2012, Rol: 11675-2011

Existe otra doctrina en relación a la procedencia de la indemnización por lucro cesante por término anticipado de un contrato de trabajo a plazo fijo. En este caso se estima procedente la indemnización del lucro cesante consistente en las remuneraciones que hubieran procedido por el resto del plazo de un contrato a plazo fijo terminado injusta y anticipadamente. Tratándose, como en la especie, del término anticipado e injustificado de un contrato a plazo fijo, el trabajador tiene derecho a reclamar la indemnización por lucro cesante, esto es, las remuneraciones que le hubiere correspondido percibir hasta el término del contrato.

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

FUERO MATERNAL

La doctrina define el fuero como una medida de protección para los trabajadores que se encuentran en situaciones especiales, que les impide

cumplir sus deberes contractuales en forma normal y, estando en situación de vulnerabilidad, se le protege con la conservación del cargo o puesto, la suspensión del derecho del empleador de terminar el contrato, la exigencia de obtener una autorización judicial previa para despedir, la anulación de los despidos de hecho y la reincorporación imperativa y retribuida del trabajador despedido. Tratándose de una trabajadora embarazada, el empleador no puede poner término al vínculo laboral a menos que el juez laboral otorgue la autorización formulada en ese sentido, la que puede ser concedida en los casos que señala el artículo 174 del Código del Trabajo, esto es, por vencimiento del plazo convenido en el contrato de trabajo, la conclusión de la labor o servicio que dio origen al vínculo contractual, o tratándose de las causales de despido del artículo 160 del mismo Código. Como se observa, al juez del trabajo se le confiere la facultad de autorizar o desestimar la petición formulada por el empleador para desvincular a una trabajadora embarazada, la que debe ejercer ya sea que se invoque una causal de exoneración subjetiva u objetiva y, para resolver en uno u otro sentido, debe analizar los antecedentes incorporados en la etapa procesal pertinente, conforme a las reglas de la sana crítica y a la luz de la normativa nacional e internacional que protege la maternidad; esta última precisamente por lo que dispone el artículo 5° de la Carta Fundamental. Una conclusión en sentido contrario, esto es, que el juez laboral debe necesariamente hacer lugar a la solicitud de desafuero una vez que constata que se acreditó la causal objetiva de término de contrato de trabajo invocada, no permite divisar la razón por la que el legislador estableció que previo a poner término al contrato de trabajo de una dependiente en estado de gravedad, debe obtenerse un pronunciamiento previo en sede judicial, que, evidentemente, puede ser positivo o negativo para el que lo formula.

Corte Suprema, 10/07/2015, Rol: 24386-2014

IMPUTACIÓN EN CASO DE CAUSAL NECESIDAD DE LA EMPRESA DE DINERO DEL SEGURO DE CESANTÍA

En relación a la posibilidad que se contempla en el artículo 15 de la Ley 19.728 sobre seguro de cesantía en cuanto a la facultad del empleador de imputar a la indemnización por años de servicios lo aportado por éste a la cuenta individual de cesantía se ha dado en la jurisprudencia una situación que debemos destacar. Los tribunales han señalado que

cuando no se configura la causal no procede dicha imputación, ya que el supuesto de la imputación es que la causal sea procedente. Por tanto si no procede la causal tampoco procede la imputación.

Para llegar a esta conclusión se ha argumentado que la inspiración del legislador al tiempo de establecer el resorte del artículo 13 inciso 2° de la Ley N° 19.728 ha sido la de favorecer al empleador que se ve atribulado ante desafíos que conciernen, probadamente, a la subsistencia de la empresa, con una suerte de regalía al momento de tener que soportar las indemnizaciones aparejadas a la exoneración del artículo 161, consistente en la imputación relativa al aporte al fondo de cesantía del trabajador. Naturalmente, tratándose de un privilegio de excepción, la fidelidad al principio hermenéutico restrictivo propio de lo excepcional, impele a entender que únicamente ha de activarse el descuento para el caso que real, efectivamente, medie el presupuesto fáctico del señalado artículo 161 del Código del Trabajo. Por otra parte, una consideración ética no puede dejarse de lado en el ejercicio interpretativo. Una máxima de experiencia autoriza inferir la no imprevisible utilización fraudulenta del artículo 161 con el mero propósito de obtener la ventaja compensatoria, lo que se vería validado en caso de aceptarse que para la obtención del beneficio del artículo 13 inciso 2° bastaría la mención de la causal del artículo 161, desligada de la realidad empresarial. Asunción semejante pugna con la ética inmersa en el ejercicio jurídico, como quiera que el fraude jamás es de derecho.

Corte Suprema, 09/11/2016, Rol: 6879-2016

En este sentido ver además:

Corte Suprema, 05/10/2017, Rol: 27.867-2017

Corte Suprema, 27/06/2017, Rol: 4059-2017

Corte Suprema, 24/01/2017, Rol: 33969-2016

Corte Suprema, 23/01/2017, Rol: 65375-2016

Corte de Apelaciones de Valparaíso, 14/12/2015, Rol: 437-2015

Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, 30/04/2014, RIT N° O-129-2014

LABORALIDAD DE FALSOS HONORARIOS EN SECTOR PÚBLICO

Sobre esta materia la Excelentísima Corte Suprema se ha pronunciado en múltiples ocasiones. Estamos en presencia de un trabajador que es con-

tratado por la Administración del Estado bajo la modalidad de contrato de honorarios, pero en realidad se trata de una situación encubierta en que el trabajador ejerce en realidad funciones permanentes y propias de un funcionario público, sin serlo. Es por ello que se le denomina falso honorario. A continuación nos referiremos a alguno de estos casos.

La Corte Suprema acogió recurso de unificación de jurisprudencia y condenó a la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB) por el despido injustificado de trabajador contratado a honorarios por 3 años en Temuco. La sentencia del máximo tribunal establece que existió entre el recurrente y la JUNAEB una relación laboral regulada por el Código del Trabajo, debido a que suscribieron sucesivos contratos por funciones permanentes y no para labores específicas, como establece la normativa sobre contratos a honorarios.

Se señala que corresponde calificar como vinculaciones laborales, sujetas al Código del Trabajo, a las relaciones habidas entre una persona natural y un órgano de la Administración del Estado, en este caso, en la medida que dichos lazos se desarrollen fuera del marco legal que establece el artículo 11 de la Ley N° 18.884, que autoriza la contratación, sobre la base de honorarios, ajustada a las condiciones que dicha norma describe, en la medida que las relaciones se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente.

Corte Suprema, 13/09/2017, Rol: 18.186-2017

En este mismo sentido en otro caso se ha señalado que a los funcionarios de la Administración no se les aplica el estatuto laboral común, contenido en el Código del Trabajo, en la medida que están sometidos por ley a un estatuto especial, hipótesis que no se verifica en el caso de quienes son contratados a honorarios por la Administración, pues éstos no se rigen por el Estatuto Administrativo sino por el contrato que celebren. Una primera conclusión, entonces, es que quienes son contratados por un órgano del Estado, a honorarios, podrán quedar sujetos a las normas del Código del Trabajo, en la medida que la vinculación reúna, en los hechos, las características propias de una relación laboral, en conformidad a lo establecido en los artículos 7° y 8° de este Código. El Código del Trabajo define el contrato individual de trabajo, en su artículo 7°, como “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”. Para precisar, pues, si estamos en presencia de un contrato de trabajo, será esencial desentrañar si concurre o no subordinación de parte del trabajador, puesto que éste es en definitiva el elemento caracterizador y ello puede –y suele– hacerse a través de un sistema de indicios, que orientan en el sentido de entender que existe esa dependencia o sujeción en la relación de trabajo, tales como obligación de asistencia, cumplimiento de horario, sometimiento a instrucciones y directivas del empleador, prestación de servicios en forma continua y permanente, estar sometido a supervigilancia y control.

En consecuencia, la interpretación que se estima acertada es la que le da vigencia a las normas del Código del Trabajo respecto de las personas contratadas por la Administración que, aun habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, por permitírsele el estatuto especial que regula la entidad contratante –en este caso, un SERVIU– prestan servicios en las condiciones previstas por el Código del Trabajo y no en los términos del Derecho Civil. En el presente caso se trata de un profesional que, si bien aparece contratado a honorarios para un proyecto concreto, se desempeñó en condiciones que no son compatibles con una prestación de servicios conforme a las modalidades previstas para el tipo de contrato en referencia, lo que se refleja en circunstancias de hecho que la legislación regula en el Código del Trabajo. El desempeño profesional a honorarios no es acorde a una prestación de servicios como la de autos, esto es, bajo subordinación y dependencia, con obligación de asistencia diaria, cumpliendo horario, como toda otra para el correcto funcionamiento del Servicio en que se desempeña.

Corte Suprema, 19/04/2016, Rol: 8002-2015

LABORALIDAD - FUNCIONARIOS DE MUNICIPALIDADES CONTRATADOS A HONORARIOS

Se trata en el fondo de la misma situación anterior, un trabajador contratado bajo la modalidad de honorarios pero que en los hechos dicho estatuto no le debe ser aplicable, encubriéndose una situación de relación de trabajo. Lo interesante es que ha existido una jurisprudencia sistemática para condenar a las municipalidades que caen en esta práctica.

Se ha señalado que si una persona se incorpora a la dotación de una municipalidad bajo la modalidad contemplada en el artículo 4 de la Ley N° 18.883 pero, no obstante ello, en la práctica presta un determinado servicio que no tiene la característica específica y particular que señala dicha norma, o que tampoco se desarrolla en las condiciones de temporalidad que indica, corresponde aplicar el Código del Trabajo si los servicios se han prestado bajo los supuestos fácticos ya señalados en el motivo anterior, y que conducen necesariamente a la conclusión que es de orden laboral. Lo anterior, porque dicho código constituye la regla general en el ámbito de las relaciones laborales y, además, porque una conclusión en sentido contrario significaría admitir que, no obstante concurrir todos los elementos de un contrato de trabajo, el trabajador queda al margen del Estatuto Laboral, en una situación de precariedad laboral que no tiene justificación alguna.

Corte Suprema, 09/07/2015, Rol: 24.388-2014

En el mismo sentido ver:

Corte Suprema, 01/04/2015, Rol: 11.584-2014

Corte Suprema, 19/04/2016, Rol: 5699-2015

Corte Suprema, 07/09/2016, Rol: 16346-2016

Corte Suprema, 09/05/2017, Rol: 78992-2016

NECESIDADES DE LA EMPRESA

Al establecer el ámbito de aplicación de esta causal de terminación se ha establecido que tratándose de una causal de despido objetiva, ajena entonces a la conducta contractual o personal del dependiente y que excede, por cierto, la mera voluntad del empleador, requiere, en todo caso, la concurrencia de hechos o circunstancias que la hagan procedente. De esta manera, sea que se trate de situaciones que fueren procesos de modernización o racionalización –derivados ambos del funcionamiento de la empresa– o de acontecimientos de tipo económico, como son las bajas en la productividad o cambios en las condiciones del mercado, deben todos ellos ser probados en virtud de la carga procesal que la invocación del motivo de exoneración conlleva.

Así entonces, al tratarse de una hipótesis de término de los servicios que escapa de la voluntad del empleador, quien debe verse compelido a adoptarla por las razones que –a vía ejemplar– menciona la ley, debe

ser interpretado como la autorización otorgada para despedir cuando la mantención de los puestos de trabajo no sea viable por motivos ajenos a su voluntad.

Corte Suprema, 08/01/2015, Rol: 5.000-2014

En el mismo sentido ver:

Corte Suprema, 19/11/2015, Rol: 3.797-2015

NULIDAD DEL DESPIDO

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

Así, se ha discutido acerca de la naturaleza jurídica de la sentencia laboral, si ella es declarativa o constitutiva de derecho. Cuando es constitutiva, se sostuvo que la sanción prevista en los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo no puede recibir aplicación cuando ha sido la sentencia la que ha determinado el vínculo contractual laboral entre las partes, evento en que el empleador no ha tenido el rol de agente de intermedio ya que no ha retenido suma alguna de las remuneraciones que haya debido enterar en los organismos de seguridad social.

Corte Suprema, 29/08/2012, Rol: 8989-2011

En el mismo sentido ver:

Corte Suprema, 29/09/2017, Rol: 21.638-2017

Corte Suprema, 31/07/2017, Rol: 7937-2017

Corte Suprema, 14/06/2017, Rol: 381-2017

Corte Suprema, 07/12/2016, Rol: 28568-2016

Corte Suprema, 07/12/2016, Rol: 45842-2016

Corte Suprema, 20/12/2016, Rol: 40560-2016

Corte Suprema, 20/12/2016, Rol: 76274-2016

Corte Suprema, 21/12/2016, Rol: 35140-2016

Corte Suprema, 17/08/2016, Rol: 6534-2015

Corte Suprema, 21/07/2016, Rol: 5241-2016

Corte Suprema, 03/03/2015, Rol: 8318-2014

NULIDAD DEL DESPIDO - VENCIMIENTO DE CONTRATO A PLAZO

En cuanto a la aplicación de la sanción de la nulidad del despido en el caso de terminación del contrato de trabajo por el vencimiento del plazo, es decir el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, se ha señalado que dicha hipótesis queda comprendida dentro de aquellas en que resulta procedente la aplicación de la llamada nulidad del despido contenida en el inciso quinto del artículo 162 citado, porque así resulta de la relación de dicho inciso con el primero de la norma citada, y ambos en concordancia con el artículo 159 N° 4 del mismo cuerpo legal. El hecho que el inciso quinto señale que “para proceder al despido de un trabajador” el empleador debe informarle el estado de sus cotizaciones, no significa que reserva la nulidad a las puras hipótesis de despido, ya que de su propio tenor resulta claro que la expresión “despido” no está utilizada en su sentido técnico –como acto unilateral del empleador a través del cual pone término al contrato de trabajo que lo une con el trabajador–sino que es comprensiva de todas aquellas formas de terminación de la relación laboral que señalan los incisos precedentes, entre los cuales están los contratos a plazo, ya que de otro modo no tendría sentido la remisión que la norma efectúa. Lo anterior no es sino una manifestación de la regla de interpretación contenida en el artículo 21 del Código Civil, que luego de señalar que las palabras técnicas deben entenderse en el sentido que les den lo que profesan la misma ciencia, agrega que ello ocurre “a menos que aparezca claramente que se han tomado en sentido diverso”. También es concordante con la regla del artículo 22 del cuerpo legal citado, que establece que el contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido y alcance de cada una de sus normas, de manera que entre todas ellas haya la debida correspondencia y armonía.

Por otra parte, si se atiende al sentido final o al objetivo buscado por la norma, no podría ser otra la interpretación que se haga de ella la norma. En efecto, la historia fidedigna de la ley demuestra que el objetivo perseguido fue el de fomentar el pago de las cotizaciones previsionales, en forma íntegra y oportuna, estableciendo, a ese efecto, un mecanismo que grava al empleador que a la hora de terminación de la relación laboral no ha enterado las cotizaciones del trabajador. Lo grava, porque lo obliga a continuar pagando las remuneraciones y demás obligaciones del contrato hasta que no se ponga al día con el pago de las cotizaciones adeudadas. Como se ve, el mecanismo opera como un disuasivo de futu-

ros incumplimientos y, en su caso, como una sanción. Y si eso es así, no se ve cuál sería la razón para excluir de dicha cuestión a determinadas formas de terminación del contrato de trabajo, como es el vencimiento del plazo convenido, de manera que una interpretación consistente con el propósito de la institución debe necesariamente incluirlas.

Corte Suprema, 07/04/2015, Rol: 11671-2014

NULIDAD - LIQUIDACIÓN CONCURSAL

El artículo 163 bis inciso 1° del Código del Trabajo señala que “El contrato de trabajo terminará en caso que el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación. Para todos los efectos legales, la fecha de término del contrato de trabajo será la fecha de dictación de la resolución de liquidación”. Por su parte, el artículo 163 bis N° 1 inciso final dispone que “Estas normas se aplicarán de forma preferente a lo establecido en el artículo 162, y en ningún caso se producirá el efecto establecido en el inciso 5° de dicho artículo”. El aludido artículo 163 bis fue incorporado por la Ley N° 20.720, de 2014, que sustituyó el régimen concursal vigente a la fecha de su entrada en vigor por uno de reorganización y liquidación de empresas y personas, e incorporó la quiebra del empleador como una causal de término del contrato de trabajo, excluyendo en forma expresa la aplicación de lo que establece el artículo 162 inciso 5° del Código del Trabajo, en el evento que la relación laboral termina porque el empleador fue sometido a un procedimiento concursal de liquidación. Lo anterior, con el objetivo de no gravar la masa de bienes con mayores obligaciones que aquellas que quedaron fijadas a la fecha en que se dictó la resolución de liquidación por el tribunal que conoce el procedimiento concursal respectivo, que es precisamente la que pone término al contrato de trabajo, siendo, por tanto, esa data el límite al que debe ceñirse la obligación de pagar las remuneraciones y cotizaciones insolutas de los trabajadores.

En materia de interpretación de la normativa laboral, uno de los principios fundamentales del derecho del trabajo es el de protección y una de sus manifestaciones concretas es el principio pro operario, que en el ámbito judicial está referido a la facultad de los jueces de interpretar la norma según el criterio pro operario, esto es, al existir varias interpretaciones posibles se debe seguir la más favorable al trabajador,

conocido también como el *indubio pro operario*. Así las cosas, conforme a los antecedentes del proceso y a los términos del artículo 163 bis inciso 1° y N° 1 inciso final del Código del Trabajo, se debe concluir que solo regla la nueva causal de término de contrato de trabajo que se introduce a la normativa laboral, esto es, aquella que se configura por el hecho de someterse el empleador al procedimiento de liquidación; razón por la cual se uniforma la jurisprudencia en el sentido que si el vínculo laboral cesó antes de la fecha en que se dictó la resolución que dispuso la liquidación del empleador, el efecto que establece el artículo 162 inciso 5° del referido Código se aplica hasta dicha data y, por consiguiente, la masa de bienes debe responder por el pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales devengadas por dicho período.

Corte Suprema, 27/09/2016, Rol: 16584-2016

NULIDAD DEL DESPIDO - AUTODESPIDO - NO PAGO COTIZACIÓN CONFIGURA INCUMPLIMIENTO GRAVE 160 N° 7

La razón por la cual la Ley Bustos –N° 19.631– modificó el artículo 162 del Código del Trabajo fue proteger los derechos previsionales de los trabajadores por la insuficiencia de la normativa legal en materia de fiscalización, y por ser ineficiente la persecución de las responsabilidades pecuniarias de los empleadores a través del procedimiento ejecutivo; cuyas consecuencias negativas en forma indefectible las experimentan los trabajadores al quedar expuestos, en estas circunstancias, a percibir pensiones menores por la falta de pago de sus cotizaciones, consecuencias que también se presentan cuando es el trabajador el que pone término a la relación laboral por haber incurrido el empleador en alguna de las causales contempladas en el artículo 160 N°s 1, 5 o 7 del Código del Trabajo, esto es, cuando el trabajador ejerce la acción destinada a sancionar al empleador que con su conducta afecta gravemente sus derechos laborales. Por lo tanto, podría estimarse que equivale al despido disciplinario regulado en el artículo 160, unido al hecho que el denominado despido indirecto es una modalidad de exoneración y no una renuncia, por lo que los efectos de su ejercicio deben ser los mismos que emanan cuando la relación laboral se finiquita por voluntad del empleador. En consecuencia, si éste infringió la normativa previsional, corresponde

imponerle el castigo que contempla el artículo 162, sin atender a la parte que haya planteado su término, pues el supuesto fáctico que autoriza obrar de esa manera es el mismo, a saber, que el primero no enteró las cotizaciones previsionales y de salud en tiempo y forma. En suma, si es el trabajador el que decide finiquitar el vínculo laboral por despido indirecto, tiene derecho a reclamar el íntegro pago de las cotizaciones previsionales, remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo, durante el período comprendido entre la fecha del despido indirecto y la de su convalidación.

Corte Suprema, 07/12/2016, Rol: 24279-2016

En el mismo sentido ver:

Corte Suprema, 29/08/2017, Rol: 16.736-2017

Corte Suprema, 29/09/2017, Rol: 27.871-2017

Corte Suprema, 24/05/2017, Rol: 100839-2016

Corte Suprema, 22/03/2017, Rol: 47661-2016

Corte Suprema, 07/12/2016, Rol: 40689-2016

Corte Suprema, 30/12/2016, Rol: 55136-2016

Corte Suprema, 21/07/2016, Rol: 14870-2016

Corte Suprema, 25/08/2016, Rol: 27167-2015

Corte Suprema, 18/05/2015, Rol: N° 23.638-2014

Corte Suprema, 18 /12/2014, Rol: 4.299-2014

NULIDAD DEL DESPIDO - SUBCONTRATACIÓN

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, el despido de un trabajador no surte efecto si el empleador no está al día en el pago de las cotizaciones previsionales, sancionándolo con el pago de las remuneraciones y demás prestaciones a contar de la data del despido y hasta su convalidación, lo que queda comprendido en los términos de “obligaciones laborales y previsionales” que utiliza el artículo 183-B del mismo cuerpo legal, y de lo que debe responder la empresa principal; razón por la que corresponde imputarle las consecuencias de la ineficacia del despido por la existencia de una deuda previsional y, en su caso, al contratista, siempre que los presupuestos fácticos de dicha institución se configuren durante la vigencia del contrato o subcontrato. No obsta a la conclusión anterior la circunstancia que la responsabilidad solidaria de la empresa principal esté limitada al tiempo o periodo durante el cual los

trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación, porque como el hecho que genera la sanción que establece el artículo 162 del Código del Trabajo se presenta durante la vigencia de dicho régimen, se debe concluir que la causa que provoca su aplicación –no pago de las cotizaciones previsionales– se originó en el ámbito que debe controlar y en el que la ley le asignó responsabilidad, debido a la utilidad que obtiene del trabajo prestado por los dependientes de un tercero y por la necesidad de cautelar el fiel cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales.

La nueva normativa que regula el trabajo en régimen de subcontratación no excluye a la empresa principal de la aplicación de la ineficacia del despido de que trata el artículo 162 del Código del Trabajo. En consecuencia, la empresa principal o contratista no puede esgrimir el límite previsto en el artículo 183-B en el evento que su contratista haya sido objeto de la sanción dispuesta en el artículo 162 del Código del Trabajo, máxime si es un hecho establecido que el no pago de las respectivas cotizaciones acaeció en la época en que la empresa final debía ejercer las facultades de información y retención, y al no haberlo hecho queda obligada al total de la deuda en términos solidarios. En estas condiciones, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo es aplicable a la empresa principal, sin que pueda asilarse en el límite previsto en el artículo 183-B del mismo Código.

Corte Suprema, 09/05/2017, Rol: 92902-2016

En el mismo sentido ver:

Corte Suprema, 27/12/2016, Rol: 45804-2016

Corte Suprema, 01/09/2015, Rol: 28.586-2014

OBLIGACIONES PREVISIONALES

El empleador debe dar cumplimiento a sus obligaciones previsionales desde el momento en que se constituyó la relación laboral y no desde la sentencia que declara su existencia, por lo que si no cumple dichas obligaciones procede la nulidad del despido.

La sentencia que declara la existencia de la relación laboral no posee un carácter constitutiva, sino que declarativa pues solo constata una situación preexistente. Por tanto, la obligación de enterar las deducciones pertinentes a los organismos previsionales debe hacerse desde la época

en que comenzaron a pagarse las remuneraciones por el empleador y no desde la época en que se dicta la mencionada sentencia, procediendo la nulidad del despido si las cotizaciones solo han sido enteradas desde éste último supuesto.

Corte Suprema, 02/08/2017, Rol: 3976-2017

PRESCRIPCIÓN

Conforme al artículo 510 incisos 1° y 2° del Código del Trabajo, se somete el ejercicio de las acciones judiciales a un plazo de prescripción diferente según si tienen por finalidad obtener el reconocimiento de derechos que están reglados en el estatuto laboral –dos años desde la fecha en que se hicieron exigibles– o que surgen de los actos y contratos de que también trata –seis meses desde la terminación de los servicios–; diferencia que está dada porque los primeros tienen el carácter de irrenunciables y están consagrados en el Libro Primero del Código del Trabajo, específicamente, en los Capítulos VI y VII en el caso de las remuneraciones y del feriado anual, respectivamente. Dicha característica está consagrada en forma expresa en el artículo 5° inciso 2° del citado Código, y refrendada en su inciso 3°, en la medida que permite la modificación de las cláusulas de los contratos individuales y colectivos del trabajo, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes pueden convenir libremente conforme al principio de la autonomía de la voluntad. En consecuencia, el artículo 510 distingue claramente entre los mínimos predeterminados y las condiciones que las partes pueden convenir por sobre aquellos, instituyendo, tratándose de los primeros, un plazo mayor para que opere la prescripción como modo de extinguir las acciones judiciales, y para los segundos, uno inferior, a saber, dos años y seis meses, respectivamente.

Corte Suprema, 21/12/2016, Rol: 28400-2016

En el mismo sentido ver:

Corte Suprema, 20/03/2017, Rol: 99932-2016

PRESCRIPCIÓN - SEMANA CORRIDA

Se ha establecido que la naturaleza del derecho de la semana corrida corresponde a la de un derecho establecido por la ley, por lo que su

plazo de prescripción se rige por el inciso primero del artículo 510 del Código del Trabajo.

Así entonces, el mencionado artículo determina que el plazo de dos años de prescripción desde que se hicieron exigibles está establecido para los derechos reconocidos en el Código del Trabajo y el plazo de seis meses desde la terminación de los servicios, para los que surgen de los actos y contratos.

Corte Suprema, 21/12/2016, Rol: 41194-2016

SEMANA CORRIDA

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

Existía un criterio de unificación de jurisprudencia en el sentido que los trabajadores incorporados en la parte final del inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo afectos a un sistema de remuneraciones mixto, integrado por sueldo mensual y remuneraciones variables, solo tienen derecho al pago de la semana corrida, en la medida que sus remuneraciones variables sean devengadas día a día y, en cambio, no lo tienen, si tales remuneraciones se devengan en una unidad de tiempo distinta.

Corte Suprema, 27/01/2011, Rol: 6.019-10.

La propia Corte Suprema ha luego señalado, en un nuevo recurso de unificación, que es posible sostener que el derecho al descanso remunerado, previsto en el artículo 45 del Código del Trabajo, de los trabajadores que perciben un sueldo mensual y remuneraciones variables, no está condicionado a que estas últimas deban devengarse en forma diaria. Pero la Corte no se queda tan solo en dicha declaración, sino que también nos indica la manera como debe realizarse el cuestionado cálculo. Así, el cálculo de lo que le corresponde por semana corrida al trabajador que percibe un sueldo mensual y una remuneración variable, debe hacerse sobre la base del promedio de lo obtenido solo por concepto de remuneraciones variables en el respectivo período de pago, el que

se determinará dividiendo dicho monto, por el número de días en que se debió laborar en el mes correspondiente, para luego multiplicar el resultado, por el número de días domingos y festivos que tuvo ese mes.

Corte Suprema, 29/01/2016, Rol: 5.344-2015.

SUBCONTRATACIÓN APLICABLE A ENTIDADES PÚBLICAS

De acuerdo al artículo 183 A del Código del Trabajo, debe entenderse por empresa mandante o principal a la persona natural o jurídica que, siendo dueña de una obra, faena o servicio no discontinuo, externaliza su ejecución o prestación a un tercero llamado contratista que se compromete a llevarlo a cabo, con sus trabajadores y bajo su dirección. Por lo tanto, el concepto empresa está referido a toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada. En ese contexto, la expresión “empresa”, que está ligada a la noción de dueño de la obra, faena o servicio, no excluye a ciertas personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, porque la ley no establece otra limitación que la referida a la persona natural que encarga la construcción de una edificación por un precio único prefijado –artículo 183 B–; por lo mismo, no es relevante o no tiene incidencia en el análisis el hecho que la persona jurídica forme parte de la Administración, pues, a la luz del artículo 183 A, no constituye una circunstancia que libera de responsabilidad respecto de las obligaciones laborales y previsionales de trabajadores que se desempeñan bajo régimen de subcontratación. La inexistencia de lucro no tiene incidencia para determinar si se está en presencia de un trabajo en régimen de subcontratación, porque tratándose de un órgano de la Administración nunca se experimentará, dado que, en definitiva, es la comunidad la que se beneficia con la ejecución de la obra o la prestación del servicio. En consecuencia, corresponde aplicar las normas del Código del Trabajo sobre trabajo en régimen de subcontratación, contenidas en sus artículos 183 A y 183 B, a entidades de la Administración del Estado que se comporten como empresa.

Corte Suprema, 13/04/2016, Rol: 6897-2015

En el mismo sentido ver:

Corte Suprema, 03/01/2017, Rol: 62013-2016

SUBCONTRATACIÓN - EXPRESIÓN ACUERDO CONTRACTUAL

El ámbito de aplicación de la subcontratación está delimitado por aquel en que el trabajador se desempeña para un empleador que ejecuta obras o servicios, por su cuenta y riesgo, para un tercero dueño de la obra “en razón de un acuerdo contractual”. Tal fórmula gramatical amplia, empleadas las reglas de interpretación de los contratos aplicables del derecho común, no permite introducir algún tipo de distinción respecto de la naturaleza de tal acuerdo, desde que la fórmula “contractual” es la expresión utilizada en nuestro derecho, tanto en el ámbito privado como administrativo, para dar cuenta de las más variadas convenciones generadoras de obligaciones, como sucede en el acuerdo existente entre los demandados. De esta manera, una distinción formulada jurisprudencialmente, a vía ejemplar, no puede servir de argumento que impulse a limitar y restringir la aplicación de una institución que tiene por objeto la protección de los derechos de los trabajadores, de manera que aplicando también las normas interpretativas propias de un sistema jurídico protector, como es el caso del ordenamiento jurídico laboral, aparece improcedente limitar la extensión de la responsabilidad en materia de subcontratación en razón de un argumento como el expuesto, pues, de otra manera, pierde sentido y se soslayan los objetivos de un régimen establecido precisamente en el contexto tutelar del derecho del trabajo, máxime si se trata de la aplicación de tales normas respecto de la responsabilidad del Estado, quien es el ente que justamente debe velar por el cumplimiento de tal amparo.

Corte Suprema, 03/01/2017, Rol: 62013-2016

TUTELA Y AUTODESPIDO

Los principios que informan el Derecho Laboral, en especial los de igualdad y no discriminación, como el denominado de “protección”, una de cuyas manifestaciones concretas es la “regla *indubio pro operario*”, importan que, en el quehacer judicial, enfrentado el juez a varias interpretaciones posibles debe optarse por la que sea más favorable al trabajador. Lo anterior autoriza a inferir que, como el artículo 489 del Código del Trabajo se refiere a la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores producidos con ocasión del despido, sin efectuar ninguna distinción,

unido al hecho que el denominado autodespido o despido indirecto “es técnicamente desde el punto de vista laboral una modalidad de despido, y en ningún caso una renuncia”, así el ejercicio de la acción de tutela que contempla la referida norma legal no se encuentra limitada solo al caso en que el vínculo laboral se finiquita por decisión del empleador, sino también en el evento que sea el trabajador el que opta por poner término al contrato de trabajo conforme previene el artículo 171 del Código precitado, ergo, puede reclamar que con ocasión del despido indirecto se vulneraron derechos fundamentales que se encuentran protegidos por la normativa pertinente. En efecto, el despido directo o el indirecto sustancialmente son idénticos en sus antecedentes, motivos y causas: el incumplimiento de las obligaciones contractuales o legales por parte del empleador, originando la vulneración de los derechos del trabajador.

En consecuencia, se debe concluir que no existe razón para excluir el autodespido o despido indirecto de la situación que regula el artículo 489 del Código del Trabajo, disposición legal que, precisamente, se erige para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores vulnerados con ocasión del término de la relación laboral, finalidad que no se cumpliría si solo se estima aplicable al caso del dependiente que es despedido por decisión unilateral del empleador, de manera que los efectos de su ejercicio deben ser los mismos que emanan cuando la relación laboral se finiquita por voluntad del empleador. En este contexto, si el empleador, con ocasión del despido, vulneró las garantías fundamentales del trabajador –y no solo las obligaciones que emanan del contrato–, con mayor razón si éste desea poner término a la conculcación de sus derechos fundamentales y los propios del contrato de trabajo, debe ser protegido por el ordenamiento jurídico, a través de las mismas acciones y derechos que tendría si es despedido por un acto voluntario de su empleador. Lo contrario significaría desconocer los citados principios que informan el Derecho del Trabajo y dejar al trabajador en una situación de desprotección, porque se lo obliga a permanecer en una relación laboral que afecta sus derechos fundamentales.

Corte Suprema, 06/06/2016, Rol: 11200-2015

TUTELA Y NULIDAD DEL DESPIDO

En esta materia se ha discutido si era posible aplicar la sanción de

nulidad del despido en caso de una sentencia que condena por vulneración de derechos fundamentales. Para determinar que la nulidad del despido es aplicable se recurrió a la fundamentación de la sanción. Así, respecto de esta materia, la razón que tuvo el legislador para modificar el artículo 162 del Código del Trabajo, por medio de la Ley Bustos –N° 19.631–, fue proteger los derechos previsionales de los trabajadores por la insuficiencia de la normativa legal en materia de fiscalización, y por ser ineficiente la persecución de las responsabilidades pecuniarias de los empleadores a través del procedimiento ejecutivo; cuyas consecuencias negativas en forma indefectible las experimentan los trabajadores, en especial los más modestos, quienes, en muchas ocasiones, ven burlados sus derechos previsionales y, por ello, en su vejez no les queda otra posibilidad que recurrir a las pensiones asistenciales, siempre insuficientes, o a otras ayudas estatales; sin perjuicio de que, además, por el hecho del despido quedan privados de su fuente laboral y, por lo mismo, sin la posibilidad de solventar sus necesidades y las de su grupo familiar.

La cotización previsional es un gravamen que pesa sobre las remuneraciones de los trabajadores, el cual es descontado por el empleador con la finalidad de ser enterado ante el órgano previsional al que se encuentren afiliados sus dependientes, junto al aporte para el seguro de cesantía que le corresponde a él mismo sufragar, dentro del plazo que la ley fija.

Si se determina que el empleador enteró las cotizaciones considerando un monto inferior a las remuneraciones efectivamente acordadas y percibidas por el trabajador, éste puede reclamar que el empleador no ha efectuado el íntegro de las cotizaciones previsionales a la época del despido, y, por consiguiente, el pago de las remuneraciones y demás prestaciones que correspondan durante el período comprendido entre la fecha del despido y la de envío al trabajador de la misiva informando el pago de las imposiciones morosas, puesto que la sentencia es declarativa. En estas condiciones, si el empleador, durante la relación laboral, infringió la normativa previsional y no dio cumplimiento a la obligación establecida en el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo, corresponde imponerle la condena que el mismo contempla en su inciso 7°.

Corte Suprema, 20/07/2016, Rol: 22905-2015

TUTELA Y FUNCIÓN PÚBLICA

El caso Bussenius ha sido muy relevante en esta materia abriendo la puerta a la aplicación del procedimiento de tutela de derechos fundamentales a diversas categorías de funcionarios públicos. En dicha sentencia se indica que una vez entendido que la relación entre el funcionario público y el Estado es una relación laboral, aunque sujeta a un estatuto especial, no resulta procedente privar a los primeros de un procedimiento que está llamado a determinar el cumplimiento o la vigencia de derechos fundamentales en la relación de trabajo, por el solo hecho de que las referidas normas asocien el término empleador a un contrato de trabajo –y no a un decreto de nombramiento– o se refieran al empleador como a un gerente o administrador, olvidando que el Estado, en su relación con los funcionarios que se desempeñan en los órganos de la Administración, ejerce funciones habituales de dirección –términos que utiliza el artículo 4º citado– como lo hace todo empleador, lo que no es incompatible con el hecho de que se trate de órganos destinados a desempeñar una función pública.

Desde esta perspectiva, entonces, tampoco existe impedimento para aplicar las normas de Tutela a los funcionarios de la Administración del Estado, en la medida que su ámbito de aplicación abarca o comprende a todos los trabajadores sin distinción, calidad que –como se dijo– también poseen los referidos funcionarios.

Que, así las cosas, debe concluirse que el juzgado de letras del trabajo es competente para conocer de la demanda de autos, toda vez que el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo lo habilita para conocer las “cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores, por aplicación de las normas laborales” y la acción de tutela laboral, ejercitada por un funcionario público que denuncia una conducta de su empleador que, a su juicio, afecta sus derechos fundamentales es, precisamente y a la luz de lo preceptuado en el artículo 485 del Código del Trabajo, una de aquellas “cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales” que la referida judicatura está llamada a resolver, conforme a la interpretación de la normativa laboral que aquí se ha venido desarrollando.

Finalmente, se indica que, atendida la entidad y naturaleza de los derechos que por esta vía se pretende proteger, los que según también se dijo, deben considerarse “inviolables en cualquier circunstancia”, no existe una razón jurídica valedera para excluir de su aplicación a toda

una categoría de trabajadores, como son los funcionarios públicos, particularmente si se toma en consideración que los elementos de subordinación y dependencia propios de la relación laboral, se dan fuertemente en el contexto de las relaciones del Estado con sus trabajadores, siendo éste un espacio en el cual la vigencia real de los derechos fundamentales puede verse afectada a consecuencia del ejercicio de las potestades del Estado empleador.

El caso zanja en forma clara la aplicación del artículo 1° del Código del Trabajo a los funcionarios públicos a través de la supletoriedad de sus disposiciones.

Corte Suprema, 30/04/2014, Rol: 10.972-2013

En el mismo sentido:

La Corte Suprema ha precisado que “Una vez entendido que la relación entre el funcionario público y el Estado es una relación laboral, aunque sujeta a un estatuto especial, no resulta procedente privar a los primeros de un procedimiento que está llamado a determinar el cumplimiento o la vigencia de derechos fundamentales en la relación de trabajo, por el solo hecho de que las referidas normas asocien el término empleador a un contrato de trabajo –y no a un decreto de nombramiento– o se refieran al empleador como a un gerente o administrador, olvidando que el Estado, en su relación con los funcionarios que se desempeñan en los órganos de la Administración, ejerce funciones habituales de dirección –términos que utiliza el artículo 4° citado– como lo hace todo empleador, lo que no es incompatible con el hecho de que se trate de órganos destinados a desempeñar una función pública. Desde esta perspectiva, entonces, tampoco existe impedimento para aplicar las normas de Tutela a los funcionarios de la Administración del Estado, en la medida que su ámbito de aplicación abarca o comprende a todos los trabajadores sin distinción, calidad que –como se dijo– también poseen los referidos funcionarios”.

Corte Suprema, 01/12/2015, Rol: 4.150-2015

Corte Suprema, 01/12/2015, Rol: 5.716-2015

Sobre esta materia ver además los siguientes fallos que siguen esta doctrina:

Corte Suprema, 05/03/2014, Rol: 5.967-2013.

Corte Suprema, 21/10/2014, Rol: N° 3515-2014

Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique, 24/04/2015, RIT T-1-2015

Corte de Apelaciones de Iquique, 05/08/2015, Rol: 40-2015.

Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán, 21/10/2015, RIT T-07-2015.

Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, 22/01/2015, RIT T-102-2014

TUTELA Y NO RENOVACIÓN DE LA CONTRATA

Una cuestión reciente ha sido la aplicación del procedimiento de tutela de derechos fundamentales para los casos en que la contrata del funcionario público no sea renovada, siempre que ello implique una vulneración de derechos fundamentales. Según el artículo 10 inciso 1° del Estatuto Administrativo: “Los empleos a contrata durarán, como máximo, solo hasta el 31 de diciembre de cada año y los empleados que los sirvan expirarán en sus funciones en esa fecha, por el solo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido propuesta la prórroga con treinta días de anticipación a lo menos”. Esta disposición es clara en el sentido que los empleos a contrata son esencialmente provisorios y terminan, por regla general y sin que medie acto administrativo alguno, el 31 de diciembre del año respectivo. Pero la norma también es clara en permitir la prórroga de la contrata. Cuando esta prórroga se ejerce por varios períodos consecutivos, genera en el funcionario la expectativa de su renovación. Esta expectativa, legítima, es consecuencia de la conducta de la propia Administración del Estado. Y si bien ella no anula la potestad legal de la Administración para no renovar la contrata, ciertamente le impone la carga de motivar el cambio de criterio. Lo anterior, es consistente con la más reciente jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República, que ha venido de este modo a revertir expresamente el criterio sostenido previamente. En efecto, en el Dictamen N° 22.766 de 2016, el Contralor ha interpretado el artículo 2° del Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales, cuyo inciso 3° es prácticamente idéntico a la citada disposición del Estatuto Administrativo. La carga de motivar la decisión contraria a la expectativa legítima de renovación de la contrata solo puede ser absuelta con motivos que no sean contrarios a derecho. Los tribunales de justicia, conociendo de la tutela laboral, pueden examinar si los motivos de la no renovación de la contrata,

importan afectación de derechos fundamentales. En consecuencia, el artículo 10 inciso 1° del Estatuto Administrativo no impide examinar dichos motivos.

Corte Suprema, 02/11/2016, Rol: 36491-2015

En el mismo sentido ver:

Corte Suprema, 05/06/2017, Rol: 52918-2016

Corte Suprema, 07/03/2017, Rol: 28429-2016.

SECCIÓN CUARTA
ARTÍCULOS DE DOCTRINA

REVISTA LABORAL CHILENA

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Fernández Durán, Alejandra	Análisis crítico de la práctica de retórica judicial y forense del precedente a propósito del recurso de unificación de jurisprudencia, en sede laboral, establecido en el artículo 483 del Código del Trabajo	Análisis	junio	2017
Marzi Muñoz, Daniela	La tangente de género en la Reforma Laboral: comentarios al dictamen sobre cuotas en las directivas sindicales	Estudios	junio	2017
Taquet, Francois y Vergara Guerrero, María Susana	La salud en el trabajo: ensayo comparativo entre Francia y Chile	Apuntes	junio	2017
Villavicencio Pinto, Diego	Facultades del Sindicato negociador sobre la extensión de los contenidos del contrato colectivo	Comentarios legales	junio	2017
Aravena Escobar, Boris	El finiquito de trabajo. La reserva de derechos en el finiquito de trabajo. Criterios jurisprudenciales para la eficacia de la reserva de derechos	Apuntes	abril	2017
Muñoz Bolas, Alfonso	La negociación colectiva no reglada como forma de superar los pilares del Plan Laboral	Comentarios legales	abril	2017
Olivares Jatib, Óscar	¿Apagar incendios o trabajar? La estabilidad laboral de los trabajadores y funcionarios voluntarios de Bomberos en la Jurisprudencia Administrativa	Estudios	abril	2017
Alarcón Araya, Andrea	Estudio sobre la normativa laboral previsional y tributaria que regula a los trabajadores extranjeros en Chile	Análisis	febrero - marzo	2017
Castro Castro, José Francisco	Reforma Laboral, solución de conflictos laborales y Dirección del trabajo	Comentarios legales	febrero - marzo	2017
Olivares Jatib, Óscar	Los cambios introducidos por la Ley N° 20.823 en materia de descanso semanal de los trabajadores de comercio en la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo. Capítulo II final	Estudios	febrero - marzo	2017

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Palomo Vélez, Rodrigo y Guzmán Sepúlveda, Silvana	El conflicto colectivo y su solución tras la Reforma Laboral. IV Parte Final	Apuntes	febrero - marzo	2017
Marín Vallejo, Urbano	Competencia judicial para extender el procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales del Código del Trabajo a funcionarios públicos	Análisis	enero	2017
Olivares Jatib, Óscar	Los cambios introducidos por la Ley N° 20.823 en materia de descanso semanal de los trabajadores de comercio en la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo. Capítulo I	Estudios	enero	2017
Palomo Vélez, Rodrigo, y Guzmán Sepúlveda, Silvana	La Negociación Colectiva tras la Reforma Laboral. III Parte	Apuntes	enero	2017
Ruay Sáez, Francisco Alberto	Discriminación laboral y su alcance en el procedimiento de tutela laboral	Comentarios legales	enero	2017
Escárte Fica, Karin	Reflexión en torno a la negociación colectiva como forma de diálogo social	Apuntes	diciembre	2016
Gamonal Contreras, Sergio	La reforma laboral: interpretación, antinomias y vacíos	Análisis	diciembre	2016
Thayer Arteaga, William	Efectos económicos del trabajador en la familia. La familia en el trabajo personal	Estudios	diciembre	2016
Ugarte Cataldo, José Luis	La titularidad del derecho de huelga	Comentarios legales	diciembre	2016
Ahumada Salvo, Andrés	Los servicios mínimos como límite al derecho fundamental de huelga	Estudios	noviembre	2016
Fernández Toledo, Raúl	Nueva práctica antisindical: ejercicio de los derechos sindicales de mala fe o con abuso del derecho. Parte II Final	Comentarios legales	noviembre	2016
Herrera Álvarez, René Miguel Ángel	Análisis conceptual de la huelga en Chile	Análisis	noviembre	2016
Palomo Vélez, Rodrigo y Guzmán Sepúlveda, Silvana	La organización sindical y la representación de los trabajadores en Chile. II parte	Apuntes	noviembre	2016

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Díaz Méndez, Marcela Mabel	Análisis de la actual reforma <i>nihil novum sub solem</i>	Análisis	septiembre - octubre	2016
Fernández Toledo, Raúl	Nueva práctica antisindical: ejercicio de los derechos sindicales de mala fe o con abuso del derecho. Parte I	Comentarios legales	septiembre - octubre	2016
Palavecino Cáceres, Claudio	El modelo de juez en el proceso laboral chileno	Estudios	septiembre - octubre	2016
Palomo Vélez, Rodrigo y Guzmán Sepúlveda, Silvana	Libertad sindical y adecuaciones a la actualidad chilena. Derecho colectivo y Libertad sindical. I parte	Apuntes	septiembre - octubre	2016
Taquet, Francois	Algunas reflexiones sobre las reformas implementadas en Europa en materia de legislación laboral	Temas de interés	septiembre - octubre	2016
Contreras Stange, Constanza	Procedencia del descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía respecto de la indemnización por años de servicio en caso de despido injustificado	Comentarios legales	agosto	2016
Díaz Méndez, Marcela Mabel	Responsabilidad penal del empleador en el derecho laboral	Análisis	agosto	2016
Palavecino Cáceres, Claudio	El nuevo concepto de empresa y la declaración de empleador único	Estudios	agosto	2016
Thayer Arteaga, William	Propiedad privada productiva, familia y ahorro privado	Apuntes	agosto	2016
Díaz Méndez, Marcela Mabel	El juez-creador de derecho	Análisis	julio	2016
Lanata Fuenzalida, Gabriela	La trata de inmigrantes con fines de explotación laboral. La otra cara del desarrollo laboral en Chile	Estudios	julio	2016
Prado Aldunate, Ricardo	El ideal protector se ha hecho débil con el tiempo	Apuntes	julio	2016
Thayer Arteaga, William	Notas sobre la Reforma Laboral ante la libertad sindical y el tribunal Constitucional	Comentarios legales	julio	2016
Caamaño Rojo, Eduardo	La Corte Suprema y los alcances de la tutela del derecho a la no discriminación en el empleo	Apuntes	junio	2016
Humeres Noguer, Héctor	Análisis de la huelga en Chile	Estudios	junio	2016
Palavecino Cáceres, Claudio	¿Es solidaria la responsabilidad en la subcontratación laboral?	Análisis	junio	2016

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Thayer Arteaga, William	Reforma Laboral, obligación de hacer y derecho de huelga	Temas de interés	junio	2016
Varas Marchant, Karla	El vuelco copernicano de la Contraloría General de la República	Comentarios legales	junio	2016
Herrera Álvarez, René Miguel Ángel	Análisis sistemático de sentencias sobre la huelga como derecho fundamental	Temas de interés	mayo	2016
Palavecino Cáceres, Claudio	El derecho a sindicación en la (nueva) Constitución	Comentarios legales	mayo	2016
Pinto Sarmiento, Yenny	La huelga y los servicios mínimos. Balance del estado actual de la legislación y de la Reforma	Estudios	mayo	2016
Thayer Arteaga, William	Reflexiones sobre la situación laboral de Chile a mayo de 2016	Análisis	mayo	2016
Lucio Ahuad, Yuly Andrea	Resumen Ejecutivo: Proyecto de Ley sobre Reforma Laboral. Materias que estarán sujetas a modificación por la Reforma Laboral: Paralelo entre norma actual del Código del Trabajo y Proyecto de Ley aprobado	Temas de interés	abril	2016
Sanhueza Torres, Rodrigo	Análisis de sentencia: ¿cuándo la conducta inmoral de un trabajador pasa a afectar la empresa en la que se desempeña?	Estudios	abril	2016
Taquet, Francois	¿Se debería encuadrar mejor el procedimiento de despido por causales atribuidas al trabajador? Ensayo comparativo entre el derecho Laboral francés y chileno	Comentarios legales	abril	2016
Thayer Arteaga, William	Reforma Laboral	Análisis	abril	2016
Vecino P., José Manuel	De lo tácito a lo estratégico, un plan de crecimiento profesional	Apuntes	abril	2016
Hidalgo Araya, Fernando Patricio	El recurso de unificación de jurisprudencia	Comentarios legales	febrero - marzo	2016
Marín Vallejo, Urbano	Características y circunstancias de la pretendida deuda histórica al magisterio	Estudios	febrero - marzo	2016
Rodríguez Rebolledo, Luis Felipe	¿Era necesaria la dictación de la Ley N° 20.607? Un análisis del acoso laboral en Chile	Análisis	febrero - marzo	2016

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Undurraga Jara, Macarena y Honorato Marín, Paula	Medidas de incentivo y protección ambiental al interior de la empresa	Temas de interés	febrero - marzo	2016
Aravena, Javiera	La vía judicial. Devolviendo derechos a los falsos honorarios del Estado	Comentarios legales	enero	2016
Ode Pérez, Rodrigo	La causal del artículo 160 N° 1 letra e) del Código del Trabajo, relativa a la conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña	Análisis	enero	2016
Taquet, Francois	La protección de la mujer en el marco de la maternidad. Ensayo comparativo entre el derecho laboral francés y el chileno	Estudios	enero	2016
Thayer Arteaga, William	Violencia en Chile y libertad sindical	Apuntes	enero	2016
Humeres Noguera, Héctor	La negociación colectiva y los empleados públicos	Análisis	diciembre	2015
Lucero, María Soledad y Pozo Sanhueza, Natalia	Vulneración de Derechos Fundamentales en el trabajo penitenciario bajo la regulación del Decreto N° 943	Apuntes	diciembre	2015
Taquet, Francois	Reflexiones sobre la seguridad jurídica en el derecho laboral francés y chileno	Estudios	diciembre	2015
Hidalgo Araya, Fernando Patricio	Consideraciones teóricas y prácticas del recurso de nulidad laboral	Análisis	noviembre	2015
Marzi Muñoz, Daniela	Prohibición del reemplazo en la huelga: un legislador que actúa en contra de su palabra	Apuntes	noviembre	2015
Palavecino Cáceres, Claudio	El sistema de obligaciones y responsabilidad empresariales ante el fenómeno de la tercerización	Estudio	noviembre	2015
Thayer Arteaga, William	Responsabilidades sindicales, afiliación y discriminación	Comentarios legales	noviembre	2015
Contreras Stange, Constanza	Irrenunciabilidad de los derechos mínimos	Apuntes	septiembre - octubre	2015
Díaz Méndez, Marcela Mabel	La encrucijada procedimental de los trabajadores subcontratados. Tutela de los derechos fundamentales	Análisis	septiembre - octubre	2015

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Thayer Arteaga, William	Tres temas para análisis del Proyecto de Reforma Laboral	Comentarios legales	septiembre - octubre	2015
Varas Marchant, Karla	La huelga en la función pública	Estudios	septiembre - octubre	2015
Arellano Ortiz, Pablo	Reto actual de las pensiones de vejez	Novedades en la Literatura Jurídica Chilena	agosto	2015
Díaz Méndez, Marcela Mabel	El contenido de la carta de despido y el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo	Análisis	agosto	2015
Lucio Ahuad, Yuly Andrea	Nueva visa: “Visa por motivos laborales”	Temas de interés	agosto	2015
Palavecino Cáceres, Claudio	Notas sobre procedimiento de tutela de derechos fundamentales	Estudios	agosto	2015
Thayer Arteaga, William	Crítica a tres libros	Comentarios legales	agosto	2015
Lucio Ahuad, Yuly Andrea	Resumen práctico de las modificaciones de la Ley N° 20.829 al Seguro de Desempleo	Comentarios legales	julio	2015
Thayer Arteaga, William	Libertad sindical en Chile. Reforma laboral al artículo 323 del Código del Trabajo	Análisis	julio	2015
Vecino P., José Manuel	Reuniones efectivas en tiempos de internet	Apuntes	julio	2015
Contreras Stange, Constanza	Reconocimiento de las nuevas modalidades de huelgas o huelgas atípicas en nuestro ordenamiento	Estudios	junio	2015
Gamonal Contreras, Sergio	La Reforma Laboral: un paso adelante y dos atrás	Análisis	junio	2015
Palavecino Cáceres, Claudio y Ramírez Soto, Cristián Pablo	Examen crítico de la sentencia anticipada en el procedimiento monitorio laboral	Comentario Legales	junio	2015
Vecino P., José Manuel	Cuando los protagonistas del cambio se fatigan	Apuntes	junio	2015
Díaz Méndez, Marcela Mabel	¿Qué procedimiento aplicar ante la solicitud de desafuero maternal? Un Chile dividido	Análisis	mayo	2015

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Palavecino Cáceres, Claudio y Ruay Sáez, Francisco Alberto	Legalidad y congruencia procesal a la adopción oficiosa de medidas reparatorias en la Sentencia de Tutela Laboral	Estudios	mayo	2015
Undurraga Jara, Macarena	Adopción de medidas en casos de acoso laboral al interior de la empresa	Comentarios legales	mayo	2015
Vecino P., José Manuel	El reto del desarrollo humano como responsabilidad individual	Apuntes	mayo	2015
Sanhueza Torres, Rafael	¿Existe negociación colectiva en Chile? Una mirada crítica a las materias de objeto de la Negociación Colectiva	Análisis	abril	2015
Schirmer, Ronald	Normas aplicables al personal embarcado: problema planteado a propósito de un dictamen de la Dirección del Trabajo	Estudios	abril	2015
Varas Marchant, Karla	La construcción de lo colectivo. Autonomía y poder sindical	Comentarios legales	abril	2015
Contreras Stange, Constanza	La acción colectiva y sindical como mecanismo de protección de los trabajadores	Análisis	febrero - marzo	2015
Undurraga Jara, Macarena	Responsabilidad por accidentes del trabajo en la Ley de subcontratación	Estudios	febrero - marzo	2015
Villavicencio Pinto, Diego	El reemplazo de los trabajadores como principal limitante al Derecho a Huelga en Chile	Comentarios legales	febrero - marzo	2015
Guzmán Sepúlveda, Silvana	El grupo negociador; el “sujeto colectivo” que acecha al Sindicato. Caso Chileno	Comentarios legales	enero	2015
Picart Monsalves, Sylvia Daniela	Tutela de derechos fundamentales de los trabajadores del Estado de Chile. ¿Es necesario un reconocimiento normativo expreso?	Estudios	enero	2015
Thayer Arteaga, William; Nagel Morel, Magdalena y Haddad Aqueveque, Eduardo	Lecciones de la jurisprudencia laboral (1998-2013)	Análisis	enero	2015
Velásquez, Mario Daniel	Relevamiento estadístico del incumplimiento potencial del salario mínimo en los trabajadores asalariados de Chile. Visión de la OIT	Temas de interés	enero	2015

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Díaz Méndez, Marcela Mabel	Extensión del principio de no discriminación en el procedimiento de tutela de Derechos Fundamentales	Estudios	diciembre	2014
Salas González, Claudio	Derecho a la huelga por seguridad y salud en el trabajo	Comentarios legales	diciembre	2014
Vecino P., José Manuel	Reconocimientos del talento en el equipo de trabajo mediante el empoderamiento	Apuntes	diciembre	2014
Arab Verdugo, Fernando	Aspectos laborales de la Ley de reorganización y liquidación de activos de empresas y personas	Comentarios legales	noviembre	2014
De la Vega Herrera, Alejandro y Arancet Larreteguy, Bernardo	Algunas reflexiones sobre el procedimiento monitorio	Estudios	noviembre	2014
Lucio Ahuad, Yuly Andrea	El salario mínimo en Chile, grado de cumplimiento y eficacia según factores económicos e institucionales. Comentarios a la visión sostenida por estudios de la OIT	Temas de interés	noviembre	2014
Zárate Carrazana, Miguel	El empleador. Una mirada desde el derecho educacional	Análisis	noviembre	2014
Contreras Stange, Constanza	Constitucionalidad de las acciones positivas, especialmente en su modalidad de discriminación positiva o inversa, en materia laboral	Comentarios legales	septiembre - octubre	2014
Sanhueza Torres, Rodrigo	¿Conjuntas o Subsidiarias? Reflexiones sobre el recurso de nulidad y el antireformismo Procesal Laboral	Análisis	septiembre - octubre	2014
Varas Marchant, Karla	Naturaleza Jurídica de la relación de trabajo entre funcionario y administración del Estado	Estudios	agosto	2014
Lucio Ahuad, Yuly Andrea	Responsabilidad contractual o extracontractual derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales	Comentarios legales	julio	2014
Palomo Vélez, Rodrigo	La centralidad de los principios del Derecho del Trabajo en la definición de las fronteras de esta disciplina jurídica	Estudios	julio	2014
Vecino P., José Manuel	El cambio de condición y no como situación en la organización	Apuntes	julio	2014

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Lucio Ahuad, Yuly Andrea	Comité paritario de orden. Higiene y seguridad... acercándose a los cambios	Estudios	junio	2014
Schirmer, Ronald	Los derechos de terceros como regla última de limitación de los Derechos Fundamentales del trabajador	Comentarios legales	junio	2014
Vargas Zúñiga, Fernando	Competencias laborales: aspectos básicos	Temas de interés	junio	2014
Vecino P., José Manuel	Formación de líderes y talentos, un semillero para el futuro de las organizaciones	Apuntes	junio	2014
Zárate Carrazana, Miguel	Responsabilidad civil de los establecimientos educacionales	Análisis	junio	2014
Cerón Reyes, Roberto	EST: Empresas de Servicios Transitorios. Jurisprudencia Administrativa	Estudios	mayo	2014
Díaz Méndez, Marcela Mabel	Legitimación activa de la Inspección del Trabajo en juicios de tutela de Derechos Fundamentales	Comentarios legales	mayo	2014
Thayer Arteaga, William	Empleador y jefe de empresa	Análisis	mayo	2014
Vecino P., José Manuel	El modelo de los Tres Tablones, hacia la construcción de un Tablero de Mando Alineado	Apuntes	mayo	2014
Barrientos Ossa, Mario	Constitucionalización del Orden Público Laboral (Apuntes para una nueva Constitución)	Comentarios legales	abril	2014
Martínez Rivera, Jorge	Evolución y teoría de la desigualdad en la contratación laboral	Estudios	abril	2014
Vecino P., José Manuel	El cambio como condición y no como situación en la organización	Apuntes	abril	2014
Castro Castro, José Francisco	La intimidad del trabajador y las medidas de vigilancia y control a través de sistemas audiovisuales: el caso chileno	Estudios	febrero - marzo	2014
Díaz Méndez, Marcela Mabel	Un vistazo al “Recurso de Unificación de Jurisprudencia”, en estos años de reforma	Apuntes	febrero - marzo	2014

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Flores Araya, Naya Mabel; Lucio Ahuad, Yuly Andrea y Sepúlveda Videla, Cristián Matías	Indemnización por daño moral en caso de término de la relación laboral por despido injustificado: Fundamentos doctrinarios y jurídicos acerca de su procedencia	Análisis	febrero - marzo	2014
Bravo Villagra, Camila y Rojas Viguera, Daniela	Trabajo de venta directa: mecanismo de terminación en la subcontratación	Análisis	enero	2014
López Fernández, Diego	La agenda laboral del gobierno de Michelle Bachelet: subsidios y promesas	Temas de interés	enero	2014
Marzi Muñoz, Daniela	El club privado y su leve paso por la Corte Suprema	Estudios	enero	2014
Vecino P., José Manuel	Capacitación: entre lo presencial y lo virtual	Apuntes	enero	2014
Caballero Toro, Mario	Una nueva causal de terminación del contrato individual de trabajo	Comentarios legales	diciembre	2013
Cifuentes Lillo, Hugo y Naranjo Carvallo, Carmen	Reforma y fortalecimiento de la Superintendencia de Seguridad Social. La SUSESO hoy	Temas de interés	diciembre	2013
Layana Venenciano, Erick	Derecho del Trabajo y derechos fundamentales: ciudadanía en la empresa	Análisis	diciembre	2013
Martínez Rivera, Jorge	Salario mínimo: un enfoque liberal	Estudios	diciembre	2013
Vecino P., José Manuel	El diseño del servicio como estrategia del éxito empresarial	Apuntes	diciembre	2013
Flores Araya, Naya Mabel; Lucio Ahuad, Yuly Andrea y Sepúlveda Gutiérrez, Luis G.	Indemnización por años de servicio según variantes en caso de despido declarado injustificado, indebido o improcedente	Estudios	noviembre	2013
Lucio Ahuad, Yuly Andrea	Régimen de cesantía según mecanismos que otorga el sistema de seguridad social en Chile	Temas de interés	noviembre	2013
Vecino P., José Manuel	Impacto de la realidad nacional en la cotidianidad de la organización	Apuntes	noviembre	2013

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Vergara, Adrián	La tutela de derechos fundamentales de los funcionarios públicos en sus relaciones laborales con el Estado: el problema de la competencia del juez del trabajo	Análisis	noviembre	2013
Arellano Ortiz, Pablo	Propuestas en torno a las reformas a las AFP	Temas de interés	septiembre - octubre	2013
Díaz Méndez, Marcela Mabel	Uso debido de licencia médica, ¿falta de probidad, incumplimiento grave o reproche moral?	Comentarios legales	septiembre - octubre	2013
Flores Araya, Naya Mabel; Lucio Ahuad, Yuly Andrea y Sepúlveda Videla, Cristián Matías	Indemnización por años de servicio en caso de despido declarado injustificado, indebido o improcedente	Estudios	septiembre - octubre	2013
Fuentes Puelma, Carlos	Nociones fundamentales sobre negociación colectiva y huelga. Huelga: reemplazo y reintegro de trabajadores. VII Parte final	Análisis	septiembre - octubre	2013
Vecino P., José Manuel	El equipo de trabajo como generador de talento en la organización	Apuntes	septiembre - octubre	2013
Flores Araya, Naya Mabel; Lucio Ahuad, Yuly Andrea y Sepúlveda Videla, Cristián Matías	Responsabilidad por el despido declarado injustificado, indebido o improcedente: Naturaleza jurídica de las indemnizaciones del Código del Trabajo	Estudios	agosto	2013
Fuentes Puelma, Carlos y Fuentes Manríquez, Carlos	Nociones fundamentales sobre negociación colectiva y huelga. Negociación colectiva reglada de Empresa. VI parte	Análisis	agosto	2013
Palavecino Cáceres, Claudio	La libertad de trabajo y su protección constitucional. Nueva lectura	Comentarios legales	agosto	2013
Thayer Arteaga, William	El Padre Hurtado, el sindicato único y el control comunista	Temas de interés	agosto	2013
Vecino P., José Manuel	La capacitación y su importancia en la empresa	Apuntes	agosto	2013
Barrientos Ossa, Mario	Causales y procedimientos para la terminación forzada de la relación laboral en las Municipalidades	Análisis	julio	2013

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Cerón Reyes, Roberto	Estado subsidiario y legislación laboral en Chile (1970-1973)	Comentarios legales	julio	2013
Flores Araya, Naya Mabel; Lucio Ahuad, Yuly Andrea y Sepúlveda Videla, Cristián Matías	¿Se ajusta a derecho accionar o reclamar por daños en sede civil, por efecto de un despido declarado injustificado, indebido o improcedente?	Estudios	julio	2013
Flores Araya, Naya Mabel; Lucio Ahuad, Yuly Andrea y Sepúlveda Videla, Cristián Matías	Responsabilidad por el despido declarado injustificado, indebido o improcedente	Estudios	junio	2013
Fuentes Puelma, Carlos y Fuentes Manríquez, Carlos	Nociones fundamentales sobre negociación colectiva y huelga. Negociación colectiva reglada de Empresa. V parte	Análisis	junio	2013
Novoa Pezo, Patricio	Cuestiones generales y previas a una negociación colectiva no reglada. III parte final	Temas de interés	junio	2013
Araya Ibáñez, Álvaro	La Ley N° 19.628 sobre protección de datos de carácter personal y el contrato de trabajo ¿Una nueva cláusula obligatoria?	Comentarios legales	mayo	2013
Echeñique Larraín, Jorge	Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina - caso de Chile. Parte IV final	Estudios	mayo	2013
Fuentes Puelma, Carlos y Fuentes Manríquez, Carlos	Nociones fundamentales sobre negociación colectiva y huelga. Negociación colectiva reglada de Empresa. IV parte	Análisis	mayo	2013
Novoa Pezo, Patricio	Cuestiones generales y previas a una negociación colectiva no reglada. Parte II	Tema de interés	mayo	2013
Castro Castro, José Francisco	La garantía o derecho de indemnidad laboral en el sistema jurídico chileno	Apuntes	abril	2013
Echeñique Larraín, Jorge	Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina - caso de Chile. Parte III	Estudios	abril	2013

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Fuentes Puelma, Carlos y Fuentes Manríquez, Carlos	Nociones fundamentales sobre negociación colectiva y huelga. Parte III	Análisis	abril	2013
Novoa Pezo, Patricio	Cuestiones generales y previas a una negociación colectiva no reglada. I parte	Temas de interés	abril	2013
Thayer Arteaga, William	Libertad sindical ante los derechos humanos, el derecho internacional, el derecho chileno y el pensamiento de San Alberto Hurtado. PUC-Diplomado. Clase inaugural 12 y 14 de marzo de 2013	Comentarios legales	abril	2013
Caamaño Rojo, Eduardo	La sanción del acoso laboral: crónica de una mala ley con algunas buenas intenciones	Comentarios legales	febrero - marzo	2013
Echeñique Larraín, Jorge	Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina - caso de Chile. Parte II	Estudios	febrero - marzo	2013
Flores Araya, Naya Mabel; Lucio Ahuad, Yuly Andrea y Sepúlveda Videla, Cristián Matías	La responsabilidad del empresario por el hecho ajeno. Parte III. Presupuestos de aplicación de la responsabilidad empresarial por actos del dependiente en el derecho chileno	Apuntes	febrero - marzo	2013
Fuentes Puelma, Carlos y Fuentes Manríquez, Carlos	Nociones fundamentales sobre negociación colectiva y huelga. Parte II. La libertad sindical en el derecho constitucional chileno	Análisis	febrero - marzo	2013
Marzi Muñoz, Daniela	La mutación del derecho del trabajo en España. Notas sobre el Real Decreto de urgencia	Temas de interés	febrero - marzo	2013
Echeñique Larraín, Jorge	Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina - caso de Chile. Parte I	Estudios	enero	2013
Flores Araya, Naya Mabel; Lucio Ahuad, Yuly Andrea y Sepúlveda Videla, Cristián Matías	La responsabilidad del empresario por el hecho ajeno. Responsabilidad del empresario en el teletrabajo. II parte	Apuntes	enero	2013

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Fuentes Puelma, Carlos y Fuentes Manríquez, Carlos	Nociones fundamentales sobre negociación colectiva y huelga. Parte I	Análisis	enero	2013
Auvergnon, Philippe	Protección social en Europa: Evolución y cuestiones actuales. II parte final	Análisis	diciembre	2012
Díaz Méndez, Marcela Mabel	La competencia en materia laboral y el ejercicio de mejores derechos	Comentarios legales	diciembre	2012
Flores Araya, Naya Mabel; Lucio Ahuad, Yuly Andrea y Sepúlveda Videla, Cristian Matías	La responsabilidad del empresario por el hecho ajeno. I parte	Apuntes	diciembre	2012
Muñoz A, Manuel	Conciliación judicial y el rol protector de la justicia laboral	Temas de interés	diciembre	2012
Palomo Vélez, Rodrigo y Quezada Barrueto, María Fernanda	Apuntes Breves sobre el Derecho de la Seguridad Social en Chile. Planteamiento general y protección frente al desempleo, en particular. IV parte y final	Estudios	diciembre	2012
Auvergnon, Philippe	Protección social en Europa: Evolución y cuestiones actuales. I parte	Análisis	noviembre	2012
Lobos Zamorano, Nelson	Con prevención y disidencia: Tribunal Constitucional de Chile acogió inaplicabilidades que impugnaron normas sobre jornada laboral del transporte interurbano. (Fallo de 16 de octubre de 2012)	Comentarios legales	noviembre	2012
Palomo Vélez, Rodrigo y Quezada Barrueto, María Fernanda	Apuntes Breves sobre el Derecho de la Seguridad Social en Chile. Planteamiento general y protección frente al desempleo, en particular. III parte	Estudios	noviembre	2012
Astudillo Contreras, Omar	Regla del <i>In Dubio Pro Operatio</i> en la decisión probatoria	Comentarios legales	septiembre - octubre	2012
Barrientos Ossa, Mario	La gratificación y el derecho a una retribución justa	Análisis	septiembre - octubre	2012
Palomo Vélez, Rodrigo y Quezada Barrueto, María Fernanda	Apuntes Breves sobre el Derecho de la Seguridad Social en Chile. Planteamiento general y protección frente al desempleo, en particular. II parte	Estudios	septiembre - octubre	2012

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Vecino P., José Manuel	Reflexiones gerenciales y empresariales sobre el mundo actual del trabajo	Apuntes	septiembre - octubre	2012
Castro Castro, José Francisco	La prueba ilícita en materia laboral y su proyección en algunos Derechos Fundamentales del trabajador	Análisis	agosto	2012
Palomo Vélez, Rodrigo y Quezada Barrueto, María Fernanda	Apuntes Breves sobre el Derecho de la Seguridad Social en Chile. Planteamiento general y protección frente al desempleo, en particular. I parte	Estudios	agosto	2012
Vecino P., José Manuel	Reflexiones gerenciales y empresariales sobre el mundo actual del trabajo. III parte	Estudios	agosto	2012
Arellano Ortiz, Pablo y Ponce Heinsohn, Ivonne	La recepción del mobbing en un despido vulneratorio de derechos fundamentales: un avance en términos doctrinarios y un retroceso de la jurisprudencia. Comentarios del fallo de la I. Corte de Apelaciones de Valdivia, 10 de abril del 2012 Volker con Astilleros y servicios navales S.A	Temas de interés	julio	2012
Díaz Méndez, Marcela Mabel	El artículo 453 N° 1 inciso 7° del Código del Trabajo. ¿Una facultad del juzgador?	Comentarios legales	julio	2012
Muñoz A, Manuel	Prevención de riesgo. Tragedia de San José, un caso de laboratorio jurídico	Estudios	julio	2012
Palavecino Cáceres, Claudio	La Reforma Procesal Laboral Chilena. Una visión crítica desde el garantismo procesal	Análisis	julio	2012
Vecino P., José Manuel	Reflexiones gerenciales y empresariales sobre el mundo actual del trabajo. II parte	Apunte	julio	2012
Lucio Ahuad, Yuly Andrea	Breves consideraciones sobre el beneficio de entrega de vehículos a trabajadores. Efectos laborales-tributarios	Análisis	junio	2012
Saavedra Veas, Luis	Tratamiento del contrato de aprendizaje en la Ley N° 20.422. Publicada en el Diario Oficial el 10/2/2010	Comentarios legales	junio	2012
Thayer Arteaga, William	Sobre la libertad sindical en el Chile de la posguerra	Estudios	junio	2012
Vecino P., José Manuel	Reflexiones gerenciales y empresariales sobre el mundo actual del trabajo	Apuntes	junio	2012

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Lucio Ahuad, Yuly Andrea	Efectos en la normativa tributaria y laboral de trabajadores con opción de compra de paquetes de acciones de la empresa (Stock options)	Estudios	mayo	2012
Marzi Muñoz, Daniela	En busca de un modelo para la reparación: una mirada desde el Sistema Interamericano (investigación de Doctorado en la Universidad Autónoma de Madrid) II parte	Análisis	mayo	2012
Arellano Ortiz, Pablo	La noción de familia en Seguridad Social: aporte a la discusión del proyecto de ley sobre el acuerdo de vida en pareja	Estudios	abril	2012
Cifuentes Lillo, Hugo y Romero Werth, Andrés	Trabajadores independientes: obligación de afiliación y cotización	Apuntes	abril	2012
Gajardo Harboe, María Cristina	El contrato de trabajo por obra o faena: comentario a una sentencia	Comentarios legales	abril	2012
Marzi Muñoz, Daniela	En busca de un modelo para la reparación: una mirada desde el Sistema Interamericano (investigación de Doctorado en la Universidad Autónoma de Madrid)	Análisis	abril	2012
Cárcamo Zamora, Ximena y Núñez González, Cayetano	La prueba indiciaria en el procedimiento de tutela laboral chileno	Comentarios legales	febrero - marzo	2012
Fernández Brignoni, Hugo	La huelga: ¿Un derecho fundamental en crisis?	Análisis	febrero - marzo	2012
Ugarte Cataldo, José Luis	El concepto legal de empresa y Decreto Laboral Chileno: cómo salir del laberinto	Estudios	febrero - marzo	2012
Castro Castro, José Francisco	La codificación del Derecho del Trabajo en Chile	Estudios	enero	2012
Lacalle Velarde, María Cecilia y López Galilea, María Cecilia	Cláusulas de indemnización convencional	Comentarios legales	enero	2012
Torres Mesías, César	Acción de Tutela de Derechos Fundamentales y de Despido Indirecto. II parte	Apuntes	enero	2012

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Cifuentes Lillo, Hugo y Arellano Ortiz, Pablo	La contribución de los pensionados al financiamiento del Sistema de Salud, exención y rebaja de cotización por la Ley N° 20.531	Estudios	diciembre	2011
Feres Nazarala, María Ester	¿Un intento de desregulación que supera el Plan Laboral? Análisis el Proyecto de Ley del Ejecutivo que modifica las normas de los trabajadores agrícolas establecidas en el Código del Trabajo. (Un aporte a la discusión parlamentaria)	Análisis	diciembre	2011
Torres Mesías, César	Acción de tutela de derechos fundamentales y de despido indirecto. I parte	Apuntes	diciembre	2011
Castello Illione, Alejandro	El derecho a huelga (principales características del modelo uruguayo uno de los más liberales que existen en Derecho comparado)	Análisis	noviembre	2011
Cifuentes Lillo, Hugo; Arellano Ortiz, Pablo y Walker Errázuriz, Francisco	Protección por maternidad y permiso postnatal parental	Estudios	noviembre	2011
B a r r i e n t o s Ossa, Mario	La educación: ¿Puede estimarse parte de la seguridad social? (apuntes para una tesis para desarrollar)	Apuntes	septiembre - octubre	2011
Ermida Uriarte, Óscar	Meditación sobre el derecho del trabajo	Estudios	septiembre - octubre	2011
Marín Vallejo, Urbano	Restringida aplicación de la carrera funcionaria en la Administración del Estado	Análisis	septiembre - octubre	2011
Albornoz Serrano, Marcelo; Del Río Pacheco, Francisco; Repetto Lisboa, Andrea y Solari Saavedra, Ricardo	Hacia una nueva legislación laboral	Estudios	agosto	2011
Díaz Urtubia, Paola Cecilia	La ejecución laboral: el elefante en la cristalería	Comentarios legales	agosto	2011
Marzi Muñoz, Daniela	Una tensión aparente: libertad sindical y libertad de acceso a la información pública	Apuntes	agosto	2011

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Pereira Lagos, Rafael	Inspección del trabajo: el caso de Chile	Análisis	agosto	2011
Barrientos Ossa, Mario	Cimientos sobre la aplicación del procedimiento laboral reformado a las causas de seguridad social incoadas por pensionados	Comentarios legales	julio	2011
Cerón Reyes, Roberto y Martínez Rivera, Jorge	Cuestiones discutidas y discutibles: término de la empresa y término del fuero sindical	Estudios	julio	2011
Soto Venegas, Mario	¿Asignación de movilización de colación debe incluirse en el cálculo de pago de la indemnización legal por años de servicio? Breve historia del cambio y reconsideraciones de una doctrina de la Dirección del Trabajo	Apuntes	julio	2011
Fundación Sol	Por una reforma laboral verdadera	Estudios	junio	2011
Muñoz Astudillo, Manuel	Accidentes del trabajo y capacitación	Comentarios legales	junio	2011
Unidad de Defensa Laboral	La obligación de cotización en el sistema de seguridad social chileno	Análisis	junio	2011
Feres Nazarala, María Ester	Consideraciones generales sobre el proyecto de ley del Poder Ejecutivo que crea el permiso del postnatal parental y modifica normas sobre protección a la maternidad	Estudios	mayo	2011
Lanata Fuenzalida, Gabriela	Centralismo, Isapres, AUGE-GES y recurso de protección. Análisis de un caso	Comentarios legales	mayo	2011
Arellano Ortiz, Pablo	Ratificar o no el convenio N° 187 sobre la seguridad y salud en el trabajo. Alcances sobre lo que se pretende y sobre lo que implica	Análisis	abril	2011
Cifuentes Lillo, Hugo	Los riesgos del trabajo y su prevención: camino a una reforma	Estudios	abril	2011
Gajardo Harboe, María Cristina	Ley N° 16.744: vientos de cambio en la administración del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales	Comentarios legales	abril	2011
Soto Venegas, Mario y Cifuentes Lillo, Hugo	Algunas disposiciones legales que se refieren a la seguridad y la salud en el trabajo	Temas de interés	abril	2011

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Sucasa Mas-sone, Javier y Gumucio Rivas, Juan Sebastián	Examen de los regímenes de responsabilidad de la empresa principal en los siniestros profesionales sufridos por trabajadores de empresas contratistas y subcontratistas	Análisis	abril	2011
Gamonal Contreras, Sergio	La huelga en Chile: perspectivas y problemas	Estudios	febrero - marzo	2011
Marzi Muñoz, Daniela	Tutela de derechos fundamentales en el sector público y el avance de la realidad	Comentarios legales	febrero - marzo	2011
Unidad de Defensa Laboral	Desafuero maternal – Análisis jurisprudencial	Análisis	febrero - marzo	2011
Aránguiz Zúñiga, Tita	Hechos tácitamente aceptados en la Audiencia Preparatoria	Temas de interés	enero	2011
Gamonal Contreras, Sergio	Prácticas antisindicales y buena fe	Estudios	enero	2011
Ugarte Cataldo, José Luis	La argumentación jurídica laboral acorralada	Comentarios legales	enero	2011
Walker Errázuriz, Francisco	Indemnización por años de servicio en el Chile de hoy: su mantención, modificación y supresión. Parte II	Análisis	enero	2011
Corsi Toledo, César	Mecanismos para la fijación de las remuneraciones del sector privado en Chile	Estudios	diciembre	2010
Walker Errázuriz, Francisco	Indemnización por años de servicio en el Chile de hoy: su mantención, modificación o supresión	Análisis	diciembre	2010
Irigoyen Peduzzi, María Cristina	El Acoso Moral	Estudios	noviembre	2010
Lanata Fuenzalida, Gabriela	¿Puede el juez lograr el conocimiento exigido por la ley si no ha recibido la prueba?	Apuntes	noviembre	2010
Halpern Montecino, Cecily y Humeres Noguera Héctor	Siniestralidad laboral: la ley no basta	Análisis	septiembre-octubre	2010
Koch Salazar, Carlos	El accidente de la mina “San José”. Lecciones que deja desde la perspectiva del “deber de protección del empleador”	Estudios	septiembre-octubre	2010

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Vergara Montoya, Juan	Despidos en el sector público: aplicabilidad del procedimiento de tutela laboral	Apuntes	septiembre-octubre	2010
Lanata Fuenzalida, Gabriela	Concepto de cotizaciones previsionales. Comentario de Jurisprudencia	Comentarios legales	agosto	2010
Schapira Felderhoff, Kirsten María	Los efectos jurídico-laborales del terremoto del 27 de febrero de 2010 – Una mirada desde el Derecho Internacional	Estudios	agosto	2010
Soto Venegas, Mario	¿Los reclusos pueden constituir sindicatos y negociar colectivamente? Introducción a un pronunciamiento de la Dirección del Trabajo	Análisis	agosto	2010
Varas Marchant, Karla	Caso fortuito o fuerza mayor: requisitos para constituir una causal de exoneración de la responsabilidad del empleador	Apuntes	agosto	2010
Gumucio Rivas, Juan Sebastián	Alcance de los finiquitos laborales en casos de responsabilidad subjetiva del empleador por siniestros laborales	Análisis	julio	2010
Tapia Guerrero, Francisco	Admisibilidad del Recurso de Nulidad Laboral	Estudios	julio	2010
Varas Marchant, Karla	La base de cálculo de las indemnizaciones por término de contrato: Asignaciones de colación y movilización. Una visión crítica a doctrina de la Corte Suprema	Apuntes	julio	2010
Vergara Montoya, Juan	El incierto panorama judicial para la exigibilidad de los derechos laborales: Plazos de caducidad y plazos de prescripción	Comentarios legales	julio	2010
Walker Errázuriz, Francisco	Protección de la vida del trabajador en el lugar de trabajo	Estudios	junio	2010
Cifuentes Lillo, Hugo	El Sistema de Seguridad Social Chileno vigente. Visión y análisis de: Pensiones – Salud y enfermedad – Accidentes del Trabajo – Enfermedades Profesionales – Cesantía – Prestaciones familiares – Subsidios. II Parte	Estudios	mayo	2010
Varas Marchant, Karla	¿Qué pasa con los derechos de los trabajadores tras el terremoto?	Comentarios legales	mayo	2010

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Cifuentes Lillo, Hugo	El Sistema de Seguridad Social Chileno vigente. Visión y análisis de: Pensiones – Salud y enfermedad – Accidentes del Trabajo – Enfermedades Profesionales – Cesantía – Prestaciones familiares – Subsidios. I Parte	Estudios	abril	2010
Soto Venegas, Mario	¿Un terremoto constituye un “caso fortuito o fuerza mayor”?	Comentarios legales	abril	2010
Muñoz Flores, Manuel Antonio	El silencio de los pretores	Análisis	enero	2010
Gumucio Rivas, Juan Sebastián y Corvera Vergara, Diego	Revisión de algunos aspectos relativos a la responsabilidad subjetiva del empleador en de siniestros profesionales	Estudios	diciembre	2009
López Fernández, Diego	La Agenda Laboral del Gobierno de Michelle Bachelet: logros, subsidios y promesas	Análisis	diciembre	2009
Walker Errázuriz, Francisco	La Actual Institucionalidad Laboral Chilena y sus perspectivas de mejoramiento	Apuntes	diciembre	2009
Díaz Méndez, Marcela Mabel	Procedimientos de Monitorio: Requisitos	Apuntes	noviembre	2009
Gamonal Contreras, Sergio	Procedimiento de tutela y eficacia diagonal de los Derechos humanos	Estudios	noviembre	2009
Lanata Fuenzalida, Gabriela	El procedimiento monitorio y su aplicación al desafuero maternal	Análisis	septiembre - octubre	2009
Varas Marchant, Karla	Protección a la maternidad, una cuestión de fondo	Estudios	septiembre - octubre	2009
Díaz Méndez, Marcela Mabel	Autorización para despedir a la madre embarazada y procedimiento monitorio	Estudios	agosto	2009
Soto Venegas, Mario	Bono por hijo nacido vivo y por hijo adoptado	Comentarios legales	agosto	2009
Caamaño Rojo, Eduardo	La necesidad de incluir al padre en los derechos para la conciliación del trabajo y vida familiar	Estudios	julio	2009
Guajardo Harboe, María Cristina	Nuevo Procedimiento de Tutela Laboral: Los Derechos Protegidos. El Derecho a la Vida y a la Integridad Física y Psíquica de la persona	Análisis	julio	2009

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Lambeth Vi-cent, Jennifer	“El acoso sexual y la consagración de sus modalidades en el texto legal”	Estudios	junio	2009
Toledo Corsi, César	La subcontratación laboral en Chile. Análisis de la Ley N° 20.123	Análisis	junio	2009
Vargas Viancos, María Carolina	Post-Natal: Apuntes sobre el anunciado proyecto de modificación	Apuntes	junio	2009
Cifuentes Lillo, Hugo	Seguro de Cesantía-2009 (Regulado por la Ley 19.728 de 2001 y perfeccionado por la Ley N° 20.328 de enero de 2009)	Estudios	mayo	2009
Guajardo Harboe, María Cristina	Obligaciones en materia de higiene y seguridad en el trabajo: los cambios de la Ley de subcontratación	Análisis	mayo	2009
Ugarte Cataldo, José Luis	Subordinación y la técnica del haz de indicios	Comentarios legales	mayo	2009
López Fernández, Diego	¿Puede la ley aumentar las remuneraciones? (Ley 20.281)	Estudios	abril	2009
Hurtado Gálvez, Kenia	El Derecho de sindicación y el rol de la Dirección del Trabajo	Comentarios legales	enero	2009
Novoa Pezo, Patricio y Ávalos Céspedes, William	Esquema de los Procedimientos Monitorios y Tutela Laboral	Apuntes	enero	2009
Palavecino Cáceres, Claudio	El retorno del inquisidor. Las potestades judiciales en materia probatoria en el Procedimiento laboral chileno	Análisis	enero	2009
Novoa Pezo, Patricio y Ávalos Céspedes, William	Cuestionario para entender el Ahorro Previsional Voluntario Colectivo (APVC)	Análisis	diciembre	2008
Pereira Lagos, Rafael	El Procedimiento Monitorio Laboral en Chile	Estudios	diciembre	2008
Ugarte Cataldo, José Luis	Los Actos propios en materia laboral de como inventarse una doctrina	Comentarios legales	diciembre	2008
Caamaño Rojo, Eduardo	El reconocimiento de la libertad sindical y los grupos de trabajadores en la Negociación Colectiva	Estudios	noviembre	2008
Gamonal Contreras, Sergio	Prueba indiciaria en el nuevo Procedimiento de Tutela de Derechos Laborales	Análisis	noviembre	2008

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Novoa Pezo, Patricio y Ávalos Céspedes, William	Recursos de Nulidad y Unificación de Jurisprudencia	Apuntes	septiembre - octubre	2008
Valenzuela Donoso, Andrés	La Reforma Procesal Laboral: de la "Cultura expediente" a la sala de Audiencias	Comentarios legales	septiembre - octubre	2008
Varas Castillo, Mario	Naturaleza jurídica y efectos del acta de medición en conflictos colectivos del trabajo	Análisis	septiembre - octubre	2008
Walker Errázuriz, Francisco y Liendo Roa, Ricardo	Normas generales y normas específicas de salud y seguridad en el trabajo en el régimen chileno de subcontratación (Externalización de actividades propias del giro de la empresa que encarga la obra, faena o servicio)	Estudios	septiembre - octubre	2008
Gamonal Contreras, Sergio y Prado López, Pamela	El suministro de trabajadores en la Nueva Ley N° 20.123: Acerca de la calidad de coempleador y la doble subordinación	Estudios	agosto	2008
López Fernández, Diego	Remuneraciones de los trabajadores subcontratados: Falta un remedio legal efectivo	Análisis	agosto	2008
Navarrete Peña, Felipe	Ley N° 20.281 iguala el sueldo base de ingreso mínimo mensual	Apuntes	agosto	2008
Sapag Chain, Reinaldo	El Ahorro Previsional Voluntario y su impacto en la tributación	Comentarios legales	agosto	2008
Vega Fernández, Humberto	El Informe del Consejo de Trabajo y Equidad: Las tareas pendientes	Tema de Interés	agosto	2008
Caamaño Rojo, Eduardo	La situación laboral de los trabajadores suministrados en Chile	Comentarios legales	julio	2008
Palavecino Cáceres, Claudio	El concepto de Empresa y su problemática	Estudios	julio	2008
Thayer Arteaga, William	Sobre remuneración a trabajadores de contratistas	Análisis	julio	2008
Fuentes Puelma, Carlos y Fuentes Manríquez, Carlos	El contrato individual de trabajo en la Legislación Chilena.	Apuntes	junio	2008
Ugarte Cataldo, José Luis	El derecho de huelga y los servicios esenciales en Chile: cuando el legislador hace el trabajo sucio	Análisis	junio	2008

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Walker Errázuriz, Francisco	El derecho al descanso y especialmente al descanso dominical, como derecho fundamental de todo trabajador	Estudios	junio	2008
López Fernández, Diego	Subcontratación laboral e igualdad salarial	Análisis	mayo	2008
Novoa Pezo, Patricio y Ávalos Céspedes, William	Reforma Procesal Laboral. Procedimiento de Aplicación General	Estudios	mayo	2008
Thayer Arteaga, William	El nuevo procedimiento laboral. Proyecto antiguo y ley precipitada	Comentarios legales	mayo	2008
Vargas Viancos, María Carolina	El “presentismo” un nuevo mal después del “absentismo”	Apuntes	mayo	2008
Cifuentes Lillo, Hugo; Walker Errázuriz, Francisco; Liendo Roa, Ricardo y Valencia Corvalán, Mónica	Aspectos de la Ley N° 20.255 que establece Reforma Previsional	Estudios	abril	2008
Poblete Jiménez, Carlos y Palavecino Cáceres, Claudio	Ley de sueldo base y semana corrida	Comentarios legales	abril	2008
Arellano Ortiz, Pablo	El pilar solidario, la solución esperada para nuestro sistema de AFP	Comentarios legales	febrero - marzo	2008
Caamaño Rojo, Eduardo	Conciliación de Trabajo y Vida Familiar en la Legislación Laboral Chilena	Estudios	febrero - marzo	2008
Koch Salazar, Carlos	¿El tiempo empleado en el cambio de ropa de trabajo, constituye jornada laboral? Tres criterios distintos de la Corte Suprema	Análisis	febrero - marzo	2008
Fuentes Puelma, Carlos y Fuentes Manríquez, Carlos	El contrato individual de trabajo en la Legislación Chilena. Capítulo 75	Apuntes	enero	2008
Koch Salazar, Carlos	Algunos aspectos del feriado que, en esta época del año, conviene recordar	Comentarios legales	enero	2008
Palomo Vélez, Rodrigo	Implicación de las normas sobre contratación laboral infantil en el acceso a la educación	Estudios	enero	2008

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Thayer Arteaga, William	Opinión tentativa para el caso de trabajadores de contratistas en las grandes empresas del Cobre	Análisis	enero	2008
Arellano Ortiz, Pablo	Las AFP'S no son un producto de exportación verdaderamente chileno	Estudios	diciembre	2007
Cifuentes Lillo, Hugo	Imputación de responsabilidades de los siniestros del trabajo y su prevención	Comentarios legales	diciembre	2007
Fuentes Puelma, Carlos; Fuentes Manríquez, Carlos	El contrato individual de trabajo en la Legislación Chilena	Comentarios legales	diciembre	2007
Palomo Vélez, Rodrigo	El rol de los principios en la aplicación del Derecho del Trabajo	Estudios	noviembre	2007
Caamaño Rojo, Eduardo	Trabajo a tiempo parcial y flexibilidad laboral	Comentarios legales	agosto	2007
Mella Cabrera, Patricio	Los derechos fundamentales y el contrato de trabajo	Comentarios legales	febrero - marzo	2007
Fuentes Puelma Carlos y Fuentes Manríquez, Carlos	El contrato individual de trabajo en la legislación chilena	Apuntes	noviembre	2006
Gumucio, Juan Sebastián y Corvera Vergara, Diego	La doctrina de los actos propios y el Derecho Laboral	Comentarios legales	noviembre	2006
Dirección del Trabajo	Reemplazo de trabajadores de empresa contratista en huelga, por trabajadores de empresa mandante	Comentarios legales	septiembre - octubre	2006
Lizama Portal, Luis	El procedimiento monitorio en la nueva ley procesal laboral chilena	Estudios	agosto	2006
Martínez, Eduardo	El contrato individual de trabajo en la legislación chilena	Análisis	agosto	2006
Flores, Álvaro	Informe: la Reforma a la Justicia del Trabajo	Estudios	julio	2006
Lanata Fuenzalida, Gabriela	Responsabilidad del empleador frente a las deudas contraídas por el trabajador y en especial el caso del crédito social	Comentarios legales	junio	2006
Palomo, Rodrigo	Los principios del Derecho del Trabajo. Cuestiones de la teoría tradicional y planteamiento de nuevos problemas	Estudios	junio	2006

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Ávalos, William	Reforma procesal laboral: Una nueva justicia laboral para Chile. II parte	Estudios	mayo	2006
Gazmuri, Consuelo	El fortalecimiento de la libertad sindical en la Ley N° 20.087	Análisis	abril	2006
Ávalos, William	Reforma procesal laboral: Una nueva justicia laboral para Chile	Estudios	enero	2006
Schirmer, Ronald	La factorización de facturas y el derecho de retención del artículo 64 bis del Código del Trabajo	Comentarios legales	enero	2006
Cifuentes, Hugo	Necesaria reforma a la seguridad social chilena	Estudios	diciembre	2005
Martínez, Eduardo	La universalidad en el sistema de AFP o promesas de amor en una noche de verano	Comentarios legales	diciembre	2005
Aránguiz Zúñiga, Tita	Tratamiento de datos personales en el ámbito laboral	Comentarios legales	noviembre	2005
Cifuentes, Hugo	Permiso para el padre trabajador por nacimiento de un hijo	Análisis	noviembre	2005
Aránguiz, Tita	Los tribunales y el cobro de cotizaciones previsionales	Comentarios legales	septiembre	2005
Guidi, Caterina	El análisis económico del Derecho y su aplicabilidad en el Derecho Laboral	Estudios	septiembre	2005
Parada, Gloria	Ley N° 20.015 modifica Ley de ISAPRES	Análisis	agosto	2005
Varas Castillo, Mario	Libertad sindical y negociación colectiva en el sector público	Estudios	julio	2005
Cifuentes, Hugo	Características generales del sistema de seguridad social chileno. II parte	Análisis	junio	2005
Muñoz, Manuel	Derechos fundamentales del trabajador y el artículo 2° del Código del Trabajo	Comentarios legales	junio	2005
Cifuentes, Hugo	Características generales del sistema de seguridad social chileno. I parte	Análisis	mayo	2005
Pumariño Romo, Cristián	Globalización, nuevas tecnologías, descentralización productiva y Derecho del Trabajo. I parte	Estudios	abril	2005
Lanata Fuenzalida, Gabriela	El apremio de arresto por no consignar las imposiciones descontadas de las remuneraciones de los trabajadores	Análisis	marzo	2005

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Caamaño Rojo, Eduardo	El empleo en las fronteras del Derecho del Trabajo (el trabajo autónomo económicamente dependiente). I parte	Análisis	enero	2005
Walker, Francisco, Liendo, Ricardo y Cifuentes, Hugo	Factibilidad de hacer obligatoria la afiliación de los trabajadores independientes al sistema de pensiones	Estudios	enero	2005
Caamaño Rojo, Eduardo	El empleo en las fronteras del Derecho del Trabajo (el trabajo autónomo económicamente dependiente). I parte	Análisis	diciembre	2004
Varas Castillo, Mario	El VIH-sida y el Principio de No-Discriminación en materia laboral	Estudios	diciembre	2004
Koch Salazar, Carlos	La confesión sobre hechos personales y propios en el juicio del trabajo, cuando se trata de personas jurídicas	Estudios	agosto	2004
Aránguiz Zúñiga, Tita	Aplicación de la Ley Bustos en el seguro de desempleo	Comentarios legales	julio	2004
Dirección del Trabajo	Instrumentos de flexibilización laboral en la legislación vigente	Estudios	junio	2004
Gamonal Contreras, Sergio	La cibervigilancia dentro de la empresa: Comentario a una sentencia de la Corte Suprema	Comentarios legales	junio	2004
Caamaño Rojo, Eduardo	La defensa del principio de no discriminación por razones de sexo en el período anterior al nacimiento de la relación laboral. I parte	Análisis	mayo	2004
Lizama Portal, Luis	Tributación de las indemnizaciones por término del contrato de trabajo	Estudios	mayo	2004
Novoa Fuenzalida, Patricio	El régimen de prescripción de las enfermedades profesionales. Evaluación, reevaluación y revisión de los respectivos estados de necesidad	Estudios	abril	2004
Gamonal Contreras, Sergio	La libertad de trabajo y el principio de no discriminación en la Constitución	Estudios	enero	2004
Ugarte, José Luis	La subordinación jurídica: El concepto que nunca estuvo	Comentarios legales	enero	2004
Martínez Jiménez, Andrés	Responsabilidad social empresarial: el compromiso con los derechos fundamentales laborales	Análisis	septiembre	2003
Vergara del Río, Mónica	El concepto laboral de empresa y los créditos laborales	Estudios	diciembre	2003

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Gamonal Contreras, Sergio	En defensa del derecho colectivo del trabajo	Comentarios legales	noviembre	2003
Gajardo Harboe, María Cristina	Comités paritarios de higiene y seguridad. Marco regulatorio	Comentarios legales	septiembre	2003
Cifuentes Lillo, Hugo y Lizama Portal, Luis	Protección social de los desempleados	Análisis	agosto	2003
Caamaño Rojo, Eduardo	La defensa del principio de no discriminación por razones de sexo en el período anterior al nacimiento de la relación laboral. II parte	Análisis	junio	2003
Gumucio, Juan Sebastián	Régimen de seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades	Estudios	mayo	2003
Gamonal Contreras, Sergio	La flexibilidad laboral: apuntes críticos	Estudios	enero	2003
Rojas Miño, Irene	El derecho de huelga y la improcedencia del reemplazo de los trabajadores huelguistas	Análisis	enero	2003
Agüero, Guillermo y Pereira, Rafael	Los agentes de la negociación colectiva en Chile	Análisis	diciembre	2002
Walker Errázuriz, Francisco y Liendo Roa, Ricardo	Contrato individual de trabajo y contrato de prestación de servicios a honorarios	Análisis	septiembre - octubre	2002
Gajardo Harboe, María Cristina	Grupos de empresas y empresas transnacionales en Chile: un nuevo desafío al Derecho del Trabajo	Estudios	agosto	2002
Koch Salazar, Carlos	Proyecto de Ley que regula la Subcontratación y la Provisión de Servicios Temporales	Comentarios legales	agosto	2002
Foro para la Reforma Laboral Previsional	Propuesta de bases para la reforma procesal laboral y previsional	Análisis	julio	2002
Gamonal Contreras, Sergio	La reforma al derecho individual del trabajo en la Ley N° 19.759: entre la equidad y el mercado aparente	Estudios	julio	2002
Ermida Uriarte, Óscar y Hernández Álvarez, Óscar	Crítica de la subordinación. Parte II	Estudios	mayo	2002

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Gamonal Contreras, Sergio	La reforma laboral y la libertad sindical	Análisis	mayo	2002
Ermida Uriarte, Óscar y Hernández Álvarez, Óscar	Crítica de la subordinación. Parte I	Estudios	abril	2002
Cifuentes Lillo, Hugo	Seguro de desempleo	Análisis	febrero - marzo	2002
Melis Valencia, Christian	El procedimiento jurisdiccional de tutela de la libertad sindical: despidos antisindicales	Estudios	febrero - marzo	2002
Koch Salazar, Carlos	La consolidación del principio de autonomía sindical por la Ley N° 19.759	Apuntes	enero	2002
Novoa Fuenzalida, Patricio	El juicio oral del trabajo en Chile, precedentes históricos y posibilidades de reimplantación	Estudios	enero	2002
Tapia Guerrero, Francisco	Modificaciones al Derecho Sindical en la Ley N° 19.759	Análisis	enero	2002
Ugarte, José Luis	La reforma laboral: luces y sombras	Estudios	noviembre	2001
Walker Errázuriz, Francisco	Conceptos de negociación colectiva (Características y efectos del instrumento colectivo en Chile)	Comentarios legales	agosto	2001
Ugarte, José Luis	El concepto legal de empresa en el Derecho Laboral chileno: mucho ruido, pocas nueces	Estudios	julio	2001
Pereira Lagos, Rafael	La flexibilidad negociada	Estudios	mayo	2001
Lizama Portal, Luis	Tratamiento tributario y previsional de las remuneraciones, indemnizaciones y otros beneficios otorgados por el empleador a sus trabajadores. II parte	Comentarios legales	febrero - marzo	2001
Varas Castillo, Mario	Principios de la OIT referidos al derecho de huelga	Estudios	febrero - marzo	2001
Lizama Portal, Luis	Tratamiento tributario y previsional de las remuneraciones, indemnizaciones y otros beneficios otorgados por el empleador a sus trabajadores. I parte	Comentarios legales	enero	2001
Lizama Portal, Luis	Tributación de las indemnizaciones por término del contrato de trabajo	Temas de interés	diciembre	2000
Gamonal Contreras, Sergio	La libertad sindical y los grupos de empresa	Estudios	noviembre	2000

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Corvera Vergara, Diego y Gumucio Rivas, Juan	Las normas de los Convenios 87 y 98 de la OIT y su relación con la normativa interna chilena	Estudios	julio	2000
Ugarte, José Luis	Libertad Sindical y Constitución: Cómo superar una vieja lectura	Estudios	mayo	2000
Gumucio, Juan Sebastián	Modificaciones al régimen de responsabilidad subsidiaria por obligaciones de contratistas y subcontratistas (Ley N° 19.666)	Análisis	abril	2000
Koch Salazar, Carlos	Los derechos civiles en la relación jurídico laboral y vigencia de estos derechos en la pre-contratación de trabajadores	Estudios	enero	2000
Ugarte, José Luis	La intimidad y el trabajo: en búsqueda de un delicado equilibrio	Estudios	diciembre	1999
Gamonal Contreras, Sergio	Efectos de la ratificación de los Convenios N° 87 y N° 98 de la OIT en el Derecho Colectivo chileno	Comentarios legales	noviembre	1999
Gumucio, Juan Sebastián	Responsabilidad subsidiaria. Notas sobre el artículo 64 del Código del Trabajo	Estudios	agosto	1999
López Oneto, Marcos	El Convenio N° 87 de la OIT. Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación. Algunas hipótesis sobre los efectos de su aplicación en el orden constitucional y jurídico laboral chileno. II parte	Análisis	agosto	1999
López Oneto, Marcos	El Convenio N° 87 de la OIT. Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación. Algunas hipótesis sobre los efectos de su aplicación en el orden constitucional y jurídico laboral chileno. I parte	Análisis	julio	1999
Marín Vallejo, Urbano	Notas sobre el rol de la Corte Suprema en la aplicación de las leyes	Análisis	julio	1999
Gumucio, Juan Sebastián	Responsabilidad civil del empleador por daños derivados de accidentes o enfermedades profesionales de sus dependientes. Problemas que genera la teoría dualista en la legislación chilena en materia de competencia	Estudios	mayo	1999
Tapia Guerrero, Francisco	El control judicial del despido	Análisis	mayo	1999

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Gamonal Contreras, Sergio	El Derecho chileno de Negociación Colectiva y los Convenios N° 87 y N° 98 de la OIT	Estudios	abril	1999
Novoa Fuenzalida, Patricio	La necesidad de una judicatura y un procedimiento especiales en materia laboral	Estudios	febrero - marzo	1999
Gamonal Contreras, Sergio	La negociación y contratación colectiva atípica	Análisis	enero	1999
Gumucio, Juan Sebastián	Ruptura del concepto clásico de responsabilidad civil en materia de accidentes del trabajo. Evolución de la legislación chilena	Estudios	diciembre	1998
Gamonal Contreras, Sergio	Efectos del contrato colectivo	Estudios	noviembre	1998
Ugarte Cataldo, José Luis	Fraude a la Ley Laboral: Algunas notas a propósito de los contratos de duración determinada	Análisis	noviembre	1998
Plá Rodríguez, Américo	Presencia actual de los principios del Derecho del Trabajo en América	Estudios	septiembre - octubre	1998
Tapia Guerrero, Francisco	Notas sobre la aplicación territorial de la Ley del Trabajo	Análisis	septiembre - octubre	1998
Walker Errázuriz, Francisco	Las empresas contratistas y subcontratistas en el ámbito de las relaciones laborales en Chile. Enfoque institucional. II parte	Estudios	agosto	1998
Gamonal Contreras, Sergio	Derecho colectivo del trabajo en el sector político	Análisis	julio	1998
Walker Errázuriz, Francisco	Las empresas contratistas y subcontratistas en el ámbito de las relaciones laborales en Chile. Enfoque institucional	Estudios	julio	1998
Humeres Noguera, Héctor	La seguridad social en la Constitución Política chilena. II Parte	Análisis	abril	1998
Humeres Noguera, Héctor	La seguridad social en la Constitución Política chilena. I Parte	Análisis	febrero - marzo	1998
Koch Salazar, Carlos	La prueba en el juicio laboral (Recientes sentencias de casación que innovan en esta materia)	Apuntes	febrero - marzo	1998
Gumucio, Juan Sebastián	Nulidad del despido: infracción a las normas sobre fuero laboral	Análisis	enero	1998
Pereira Lagos, Rafael	Libertad sindical y fuero laboral	Análisis	diciembre	1997

Autor	Artículo	Sección	Mes	Año
Aránguiz Zúñiga, Tita	Gestiones preparatorias en los procedimientos laborales	Análisis	septiembre - octubre	1997
Novoa Fuenzalida, Patricio	Interpretación de las leyes laborales (Algunas consideraciones)	Estudios	junio	1997
Melis Valencia, Christian	El derecho a sala cuna en la jurisprudencia administrativa	Estudios	febrero - marzo	1997
Verdugo Ernst, Lucía	Competencia de los Tribunales del Trabajo: Responsabilidad del empleador en los accidentes del trabajo o enfermedades profesionales	Análisis	enero	1997
Gumucio, Juan Sebastián y Corvera Vergara, Diego	Responsabilidad civil del empleador por accidentes del trabajo en Chile	Estudios	diciembre	1996
Koch Salazar, Carlos	La sana crítica y el recurso de casación	Análisis	septiembre - octubre	1996
Cifuentes Lillo, Hugo	Características generales del sistema de seguridad social chileno	Estudios	agosto	1996
Novoa Fuenzalida, Patricio	Reflexiones sobre la naturaleza jurídica del contrato colectivo	Estudios	julio	1996
Novoa Fuenzalida, Patricio	Deberes de fidelidad y lealtad laboral. No subsistencia de las obligaciones personales del trabajador una vez expirado el vínculo contractual y la competencia desleal	Estudios	enero	1996
Verdugo Ernst, Lucía	Deberes de la empresa en materia de higiene y seguridad en el trabajo	Estudios	diciembre	1995
Walker Errázuriz, Francisco	Evolución histórica de las normas laborales en las constituciones chilenas	Estudios	mayo	1995
Tapia Guerrero, Francisco y Torres Díaz, Roberto	La responsabilidad subsidiaria en el contrato de trabajo (Ley N° 19.250)	Estudios	enero	1994
Walker Errázuriz, Francisco	El vínculo laboral entre la empresa contratista y sus trabajadores y la responsabilidad subsidiaria en la empresa principal	Estudios	diciembre	1993
Walker Errázuriz, Francisco	El sistema chileno de relaciones colectivas	Análisis	agosto	1993
Walker Errázuriz, Francisco	Contenido de las relaciones colectivas del trabajo	Estudios	julio	1993
Gumucio Rivas, Juan Sebastián	Régimen indemnizatorio de los accidentes del trabajo	Estudios	enero	1992

ESTUDIOS LABORALES DE SOCIEDAD CHILENA DEL DERECHO DEL TRABAJO / ANUARIO

Autor	Título	Anuario	Año
Barría Montaña, Jocelyn	Protección de riesgos laborales del trabajador chileno en el extranjero	Estudios Laborales 12	2016
Cabrera Serrano, Paulina	Los funcionarios públicos y la contratación a honorarios: una mirada desde la perspectiva de la jurisprudencia administrativa	Estudios Laborales 12	2016
Fernández Durán, Alejandra	Grupos de emergencia en los servicios mínimos: ¿reemplazo encubierto de trabajadores en huelga?	Estudios Laborales 12	2016
Hernández Jara, Patricio Ernesto	Aspectos Procesales de la Ley N° 20.760 y efectos en la Negociación Colectiva	Estudios Laborales 12	2016
Hidalgo Terán, Carolina	Protección de la familia en seguridad social: el ocaso del modelo clásico en el derecho chileno	Estudios Laborales 12	2016
Ortiz San Juan, María Teresa	Fundamento y alcance del régimen jurídico de la jornada pasiva en Chile. La debilidad de los criterios utilizados para su aplicación	Estudios Laborales 12	2016
Arellano Ortiz, Pablo	Justiciabilidad del Derecho a la Seguridad Social para los trabajadores migrantes: El caso de la región iberoamericana	Estudios Laborales 11	2015
Marzi Muñoz, Daniela Beatriz	Algunas reflexiones sobre la degradación de la perspectiva de género y el proyecto de reforma que moderniza las relaciones laborales en Chile	Estudios Laborales 11	2015
Molina Olgúin, Valleska	Trabajadores de notaría, conservadores y archiveros: Análisis crítico de la interpretación judicial sobre el artículo 1° inciso 4° del Código del Trabajo	Estudios Laborales 11	2015
Palacios Pérez, Orompello	La huelga y su tratamiento por los tres Poderes del Estado	Estudios Laborales 11	2015
Silva Cajas, María Violeta	El derecho a huelga en Chile: el delgado hilo que sostiene su existencia	Estudios Laborales 11	2015
Vargas Basáez, Pedro Fernando	Análisis crítico de la facultad del empleador de extender los beneficios derivados de un contrato colectivo	Estudios Laborales 11	2015
Caamaño Rojo, Eduardo	Trabajo a tiempo parcial y permiso postnatal parental: un derecho para la conciliación de trabajo y familia	Estudios Laborales 10	2014

Autor	Título	Anuario	Año
Castro Castro, José Francisco	El concepto de empresa en la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo	Estudios Laborales 10	2014
Fariña Quezada, Lautaro	Despido tácito y despido constructivo: Implicancias en la legitimación pasiva de la tutela de Derechos Fundamentales	Estudios Laborales 10	2014
Fernández Toledo, Raúl	La motivación fáctica de la sentencia definitiva dictada en el proceso laboral y su control a través del recurso de nulidad	Estudios Laborales 10	2014
Hormazábal Valdés, Mauricio	Abriendo espacios para una aplicación mínima del derecho del trabajo coherente con la naturaleza contractual de la relación laboral	Estudios Laborales 10	2014
Menares Armijo, Soledad	Las dificultades para conciliar trabajo y vida familiar de las familias monoparentales	Estudios Laborales 10	2014
Munilla Espinoza, Verónica	Crimen y castigo. La huelga general como delito. Los trabajadores como delincuentes	Estudios Laborales 10	2014
Fernández Cuervo, José Antonio	Efectos de la omisión de los hechos en la carta de despido	Estudios Laborales 09	2014
Fernández Toledo, Raúl	Procedencia de las cláusulas tácitas en los instrumentos colectivos de trabajo	Estudios Laborales 09	2014
Marzi Muñoz, Daniela Beatriz	Planes de igualdad: ley, negociación y vida	Estudios Laborales 09	2014
Palacios Pérez, Orompello	Contrato de trabajo versus arrendamiento de servicios: crítica a la aplicación de la teoría de los actos propios	Estudios Laborales 09	2014
Varas Marchant, Karla	Laboralización de la función pública: admisión de personal laboral	Estudios Laborales 09	2014
Wegner Astudillo, Veronika	Sobre la comprensión de la Corte Suprema de la voz "reemplazo" contenida en el artículo 381 del Código del Trabajo	Estudios Laborales 09	2014
Zárate Carrazana, Miguel	La huelga en la Administración del Estado. El caso de los profesionales de la educación del sector municipal	Estudios Laborales 09	2014
Caamaño Rojo, Eduardo	Trabajadores desechables: comentario al proyecto que busca reconocer a la quiebra como causa de término de contrato	Estudios Laborales 08	2013

Autor	Título	Anuario	Año
Castro Castro, José Francisco	El derecho fundamental a la intimidad del trabajador y el uso del correo electrónico en la empresa	Estudios Laborales 08	2013
Díaz Urtubia, Paola Cecilia	La ejecución de las sentencias laborales: bases para una discusión	Estudios Laborales 08	2013
Ponce de León Solís, Viviana	Alcances de la eficacia de los derechos fundamentales del trabajador en el procedimiento de tutela laboral	Estudios Laborales 08	2013
Prado Fernández, Juan Manuel	Jurisprudencia de tutela de derechos: el daño moral	Estudios Laborales 08	2013
Sáez Lemari, Lilian y Montiel Torres, Moisés	Tutela de derechos fundamentales de los funcionarios públicos: análisis doctrinario y jurisprudencial	Estudios Laborales 08	2013
Segovia Inostroza, Sergio	La intransmisibilidad de la acción por daño moral. Los fundamentos de la jurisprudencia	Estudios Laborales 08	2013
Sepúlveda Biermann, Marco Antonio	Jurisprudencia de tutela de derechos: derecho a la vida, integridad física y psíquica (años 2008 a 2009)	Estudios Laborales 08	2013
Caamaño Rojo, Eduardo	La tipificación y sanción del acoso laboral en Chile: un ejemplo de cómo retroceder en el resguardo de los derechos fundamentales	Estudios Laborales 07	2012
Casas Becerra, Lidia	Un estudio sobre las quejas por acoso sexual ante Inspección del Trabajo: desafíos y oportunidades de la Ley N° 20.000	Estudios Laborales 07	2012
Cox, Rachel	Ley de acoso moral del Quebec: los primeros cinco años	Estudios Laborales 07	2012
Fernández Revoredo, Marisol	Acoso y ocaso de un magistrado	Estudios Laborales 07	2012
Gitahy da Paixão, Julia	El acoso laboral en el ordenamiento jurídico del Brasil: marco legal y fallos recientes	Estudios Laborales 07	2012
Lippel, Katherine y Casas Becerra, Lidia	Derecho y acoso desde la perspectiva comparada	Estudios Laborales 07	2012
López Perán, Andrés	El autodespido como mecanismo de tutela frente a las conductas de acoso laboral	Estudios Laborales 07	2012
Mangarelli, Cristina	La ley de acoso sexual en Uruguay y su aplicación práctica	Estudios Laborales 07	2012

Autor	Título	Anuario	Año
Porras Santanilla, Laura	La ley de acoso laboral en Colombia ¿facilitó o por el contrario dificultó la protección efectiva de las personas afectadas?	Estudios Laborales 07	2012
Arellano Ortiz, Pablo y Ponce Heinsohn, Ivonne	La regulación del beneficio de la semana corrida: alcances hacia una correcta interpretación	Estudios Laborales 06	2012
Caamaño Rojo, Eduardo	Propuestas para la delimitación de la noción jurídico laboral de acoso moral laboral o mobbing	Estudios Laborales 06	2012
Contreras Stange, Constanza	Reserva de la información relativa a las organizaciones sindicales que se encuentra en poder de la Dirección del Trabajo de acuerdo las decisiones del Consejo para la Transparencia	Estudios Laborales 06	2012
Marzi Muñoz, Daniela Beatriz	Defender el trabajo y banalizar el despido	Estudios Laborales 06	2012
Morgado Valenzuela, Emilio	El Derecho Colectivo del Trabajo en el proyecto de Código del Trabajo y de la Previsión Social de 1921: el aporte de Moisés Poblete Troncoso	Estudios Laborales 06	2012
Quiroz Domingo, Felipe A.	La precariedad del contrato laboral de los profesionales de la educación en el sector municipal	Estudios Laborales 06	2012
Valenzuela Farías, José Andrés	La responsabilidad de la empresa principal por la indemnización por años de servicio de los trabajadores de la empresa contratista, en el régimen de subcontratación	Estudios Laborales 06	2012
Caamaño Rojo, Eduardo	Entre el sueño y la realidad: la negociación colectiva como una vía para la promoción de la conciliación de trabajo y vida familiar	Estudios Laborales 05	2011
Faúndez Ugalde, Antonio	La planificación tributaria frente al contrato de trabajo de servicios transitorios: ¿un mecanismo de vulneración de la libertad sindical?	Estudios Laborales 05	2011
Rojas Miño, Irene	Evaluación de la nueva normativa legal sobre subcontratación laboral	Estudios Laborales 05	2011
Toledo Corsi, César	Elementos de las conductas antisindicales en la ley chilena	Estudios Laborales 05	2011
Vargas Pavez, Macarena	Reflexión en torno a la incorporación de la mediación en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales	Estudios Laborales 05	2011

Autor	Título	Anuario	Año
Caamaño Rojo, Eduardo	Otra vuelta de tuerca a la jurisprudencia de la Corte Suprema de los actos propios en materia laboral	Estudios Laborales 04	2009
Gamonal Contreras, Sergio	La jurisprudencia laboral de la Corte Suprema: un análisis crítico	Estudios Laborales 04	2009
Marzi Muñoz, Daniela Beatriz	Alteración por la doctrina jurisprudencial del concepto de remuneración para efectos indemnizatorios, en un escenario de dieciocho años sin reformas legales	Estudios Laborales 04	2009
Opazo Mulack, Raimundo	La doctrina de los actos propios y su procedencia en la solución de conflictos laborales	Estudios Laborales 04	2009
Toledo Corsi, César	Análisis crítico de la aplicación del principio del non bis in ídem por la E. Corte Suprema en las sanciones por las prácticas antisindicales	Estudios Laborales 04	2009
Ugarte Cataldo, José Luis	La Corte Suprema y derecho de huelga: aquí no, por favor	Estudios Laborales 04	2009
Varela Feleckenstein, Andrés	No más “solve et repete” en procedimiento de reclamación contra resolución que imponen multas por infracción a la legislación judicial	Estudios Laborales 04	2009
Gamonal Contreras, Sergio	La eficacia del derecho laboral: breve análisis de la Ley N° 20.238	Estudios Laborales 03	2008
Guidi Moggia, Caterina	Exámenes Preocupacionales y VIH/SIDA	Estudios Laborales 03	2008
Rojas Miño, Irene	Los acuerdos colectivos en Chile: limitaciones a su eficacia jurídica	Estudios Laborales 03	2008
Ugarte Cataldo, José Luis	Huelga y servicios esenciales: el estrangulamiento institucional de un derecho fundamental	Estudios Laborales 03	2008
Ferrada Bórquez, Juan Carlos	El derecho fundamental a un juez predeterminado por la ley y potestades administrativas: notas a propósito del caso de la Inspección del Trabajo	Estudios Laborales 02	2008
Guidi Moggia, Caterine	Consagración legal de la garantía de indemnidad en nuestro ordenamiento jurídico laboral	Estudios Laborales 02	2008
Irureta Uriarte, Pedro	Estudios previos al contrato de trabajo: tratos preliminares y precontrato	Estudios Laborales 02	2008
Pereira Lagos, Rafael Agustín	El procedimiento monitorio ¿monitorio? Laboral	Estudios Laborales 02	2008

Autor	Título	Anuario	Año
Aylwin Chorrini, Andrés	Declaración de inconstitucionalidad del concepto de empresa incluido en artículo 138 ter del proyecto de ley sobre subcontratación laboral y suministro de trabajadores	Estudios Laborales 01	2007
Caballero Muñoz, Rodolfo	La sentencia constitutiva	Estudios Laborales 01	2007
Irureta Uriarte, Pedro	La prohibición de competencia y la buena fe contractual	Estudios Laborales 01	2007
Ugarte Cataldo, José Luis	La subordinación jurídica y jurisprudencia judicial	Estudios Laborales 01	2007
Gamonal Contreras, Sergio	Los derechos del trabajador en la Constitución chilena	Anuario 3	2004
Martínez Estrada, Eduardo	La seguridad e higiene en el trabajo en la Constitución Política de 1980	Anuario 3	2004
Melis Valencia., Christian	Derechos fundamentales y empresa	Anuario 3	2004
Ugarte Cataldo, José Luis	Los derechos fundamentales y las relaciones laborales	Anuario 3	2004
Ugarte Cataldo, José Luis	Los derechos fundamentales y la relación laboral	Anuario 2	2001
Gamonal Contreras, Sergio	La Constitución de 1980 y la libertad sindical	Anuario 1	2000
López Oneto, Marcos	El Convenio 87 de la OIT relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación	Anuario 1	2000

REVISTA DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

Autor	Artículo	Nº Revista
Lerouge, Loïc	El reconocimiento del “burn-out” como enfermedad profesional. Contribución al debate jurídico del sistema francés	04/2017
Rodríguez Yaben, Andrea	Prohibición de reemplazo de trabajadores huelguistas	04/2017
Severin Concha, Juan Pablo	Libertad religiosa en la relación de trabajo	04/2017
Fernández Durán, Alejandra	Análisis de la concepción del Derecho de Huelga en el ordenamiento jurídico chileno: ¿Derecho o Instrumento?	03/2017

Autor	Artículo	N° Revista
Guerra Hernández, Cristian Gastón	Servidores contratados a honorarios por la administración pública. Una revisión a su régimen legal y tratamiento jurisprudencial	03/2017
Sepúlveda Chacama, Susan Fabiola	Acoso sexual en el Poder Judicial chileno	03/2017
Araya Torres, Darío y Ibarra Mendoza, Viviana	Estudio empírico de la jurisprudencia sobre las acciones de tutela con relación laboral vigente y de las medidas correctivas adoptadas en Chile	02/2017
Mendizábal Bermúdez, Gabriela y Vargas Sandoval, Yaneth	Historia de la seguridad social en Colombia y México	02/2017
Hernández Casas-Cordero, Ximena	Efectos de la huelga en las remuneraciones de los funcionarios públicos en Chile	02/2017
Simpertigue Limare, Diego G.	Valoración de la prueba en el Procedimiento Monitorio Laboral	01/2017
Cialti, Pierre-Henri	Derecho de huelga y Corte Constitucional colombiana: Un camino a medio recorrer	01/2017
Castro Delmiglio, Daniela	Servicios esenciales y servicios mínimos como límite al ejercicio del derecho de huelga en Chile	01/2017
Castro Castro, José Francisco	La protección del derecho a la honra del trabajador	01/2017
Ugarte Cataldo, José Luis	Negociación colectiva, huelga y reforma: una nueva cartografía	04/2016
Gamonal Contreras, Sergio	La libertad sindical en su laberinto: ¿cómo interpretar la Ley N° 20.940?	04/2016
Ermida Fernández, Martín	Reflexiones sobre los consejos de salarios en el sistema laboral uruguayo	04/2016
González Stoffel, Daniel	La aversión a la huelga en Chile: el triste legado del Plan Laboral	03/2016
Marzi Muñoz, Daniela	Observaciones sobre la judicialización de las relaciones colectivas: en las antípodas de la autonomía	03/2016
Freire Oliva, Viviana	Alcances de la calidad de empleados de exclusiva confianza de los altos directivos públicos en materia de remoción de sus cargos	03/2016
Arellano Ortiz, Pablo	Los mecanismos de protección para los trabajadores informales en América Latina: concepto y experiencias	03/2016
Ermida Fernández, Martín	Los decretos de esencialidad y la huelga	02/2016
Sanguineti Raymond, Wilfredo	Derechos de la persona del trabajador y poderes empresariales: el juicio de ponderación	02/2016

Autor	Artículo	N° Revista
Arrigo, Gianni	Las fuentes del derecho antidiscriminatorio de la Unión Europea	02/2016
Aguilar Muñoz, Alejandra	Aproximación a una noción conceptual del estándar de prueba en el procedimiento laboral chileno	01/2016
Gres Chávez, Pablo y Videla Artés, Alexi	F. A. Hayek y Jaime Guzmán, convergencias sobre la libertad: perspectiva crítica desde la libertad de trabajo	01/2016
Iturriaga Delgado, Camilo	Los actos de discriminación en las entrevistas de trabajo y la acción de tutela laboral	01/2016
Rojas Miño, Irene	El derecho del trabajo en Europa y los efectos de la crisis económica	01/2016
Pietroboni Fuster, Carla	Sobre los límites de la aplicación del Derecho del Trabajo al empleo público	01/2016
Marzi Muñoz, Daniela	Servicios mínimos y reemplazo en la huelga en el proyecto de Reforma al Derecho Colectivo: el sendero de un legislador sin convicción	04/2015
Romagnoli, Umberto	Trabajo sin ciudadanía	04/2015
Garmendia Arigón, Mario	Derecho del Trabajo y coercibilidad penal	04/2015
Lassandari, Andrea	El sindicato, la globalización y el interés colectivo transnacional	04/2015
Mugnolo, Juan Pablo	Relaciones entre convenios colectivos de trabajo	03/2015
Caamaño Rojo, Eduardo	Revisitando la prisión: crítica a las bases fundantes del actual modelo de negociación colectiva en Chile y a su propuesta de reforma	03/2015
Varas Marchant, Karla	Los falsos honorarios del Estado	03/2015
Cifuentes Lillo, Hugo y Naranjo Carvacho, Carmen	El acuerdo de unión civil y la expansión de la seguridad social	03/2015
Jeamnaud, Antoine	La codificación en Derecho del Trabajo: pragmatismo e ilusiones	02/2015
Pinto Sarmiento, Yenny	Responsabilidad del empleador respecto a sus trabajadores y los subcontratados por los accidentes de trayecto	02/2015
Sarrazin Valdovinos, Francisca	Una reflexión sobre el trabajo doméstico, ¿regulación proteccionista o resabio legislativo de la esclavitud?	02/2015
Vergara del Río, Mónica	El holding, la dirección laboral común y la calidad de empleador en una sentencia de la Corte Suprema	02/2015

Autor	Artículo	N° Revista
Pinto Osorio, Marcela	El deber de protección del empleador respecto del trabajador con discapacidad	01/2015
Arellano Ortiz, Pablo	Extensión de la cobertura de seguridad social para los trabajadores migrantes de Centroamérica y República Dominicana	01/2015
Contador Abraham, Pedro y Holgado Vargas, Leonardo	Los comités paritarios de higiene y seguridad. Una mirada desde la libertad sindical	01/2015
Gamonal Contreras, Sergio	El derecho procesal del trabajo, sus caracteres y el principio de igualdad por compensación	01/2015
Chamorro Sánchez, Gustavo	La responsabilidad de la empresa principal con ocasión del despido lesivo de derechos fundamentales de los trabajadores subcontratados	04/2014
Varas Marchant, Karla	El derecho de libertad sindical del personal civil vinculado a las Fuerzas Armadas. El caso de los funcionarios del Hospital Militar de Santiago	04/2014
Ugarte Cataldo, José Luis	La huelga en el Derecho Laboral chileno: Superando el espejismo	04/2014
Tascón López, Rodrigo	Las barreras jurídicas estructurales para el empleo de los jóvenes en España: Inventario de problemas	04/2014
Castro Castro, José Francisco	Aspectos laborales contenidos en la Nueva Legislación Concursal	04/2014
Romagnoli, Umberto	Elogio de Sísifo	03/2014
Fuenzalida Martínez, Patricia	Reconocimiento y protección constitucional de la huelga en España y Chile: Un análisis comparado	03/2014
Mugnolo, Juan Pablo	Marco Conceptual para el Estudio de la Estructura de la Negociación Colectiva y la Intervención Estatal	03/2014
Ugarte Cataldo, José Luis	El grupo de empresas en el derecho chileno: la empresa unitaria en materia laboral	03/2014
Bronstein, Arturo Sergio	Derecho Internacional de los Derechos Humanos y Derecho del Trabajo	02/2014
Palomeque López, Manuel Carlos	Sobre la función social y la permanencia del Derecho del Trabajo	02/2014
Garmendia Arigón, Mario	El proceso expansivo del Derecho del Trabajo	02/2014
Rosado Marzán, César	El bajo vientre del jaguar: la fiscalización y la ausencia de autotutela en el Derecho Laboral chileno	01/2014
Goldin, Adrian	Corporativismo, neocorporativismo y libertad sindical	01/2014

Autor	Artículo	N° Revista
Astudillo, Omar	El estatus jurídico de los inmigrantes indocumentados: Un nuevo reto para el Derecho del Trabajo	01/2014
Arellano Ortiz, Pablo y Gamonal Contreras, Sergio	Fundamentos de la protección del trabajador migrante: Problemas nuevos versus cuestiones viejas	01/2014
Baylos, Antonio	Desde el sur de Europa: Notas sobre la ciudadanía en tiempos de crisis	04/2013
Castro Castro, José Francisco	La protección del derecho a la intimidad del trabajador en el sistema jurídico chileno	04/2013
Gamonal Contreras, Sergio	La felicidad y el contrato de trabajo	04/2013
VV.AA.	Bases programáticas en políticas laborales	04/2013
Rodríguez Burr, Matías	Nociones sobre la Discriminación Laboral Indirecta. Reconocimiento legal en Chile	03/2013
Varas Marchant, Karla	El Código del Trabajo y la función pública: Análisis de la aplicación supletoria de la acción de tutela de derechos fundamentales	03/2013
Goldstein, Eduardo	Aspectos laborales del Estatuto de Igualdad Racial en la República Federativa del Brasil. Ley N° 12.228 de 10 de julio de 2010	03/2013
VV.AA	Manifiesto Laboral	03/2013
Durán Sanhueza, Gonzalo	Panorama sindical y de la negociación colectiva en el Chile de US\$ 22.655 como ingreso per cápita	03/2013
Gamonal Contreras, Sergio	Un proyecto de ley para el Manifiesto Laboral	03/2013
Caamaño Rojo, Eduardo	La huelga y los servicios esenciales: La propuesta del “Manifiesto Laboral”	03/2013
López Fernández, Diego	Por una reforma laboral de verdad	03/2013
Puccio Wulkau, Manuel	La ampliación del contenido de la negociación colectiva. Una cuestión necesaria y sus desafíos ante la superación de la institucionalidad actual	03/2013
García Suárez, Ignacio Jorge	La prueba ilícita en el nuevo procedimiento laboral	02/2013
Arellano Ortiz, Pablo	Prestaciones de vejez por las AFP: entre obligaciones de medio y obligaciones de resultado	02/2013
Sanguinetti Raymond, Wilfredo	Subcontratación de actividades productivas y derechos laborales	02/2013
Gamonal Contreras, Sergio	Las dos almas del Derecho del Trabajo	01/2013
Ugarte Cataldo, José Luis	La rehabilitación de los principios del Derecho del Trabajo y el concepto del Derecho	01/2013
Ermida Uriarte, Óscar	Caracteres, tendencias y perspectivas del Derecho del Trabajo en América Latina y en Europa	01/2013

ÍNDICE

Presentación	7
Prólogo de la segunda edición	9
Prólogo de la primera edición	11
Abreviaturas	15

CAPÍTULO I

LA REGULACIÓN DEL TRABAJO SUBORDINADO O DEPENDIENTE Y LOS DERECHOS DE SEGURIDAD SOCIAL

Sumario	17
Sección primera	
LA REGULACIÓN DEL TRABAJO SUBORDINADO O DEPENDIENTE	21
El trabajo subordinado o dependiente como hecho social de relevancia jurídica .	21
Sección segunda	
LA DEPENDENCIA O SUBORDINACIÓN COMO CATEGORÍA DE DELIMITACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	23
El vínculo de subordinación y dependencia	23
Los indicios de la subordinación o dependencia	24
El nuevo (antiguo) debate sobre la subordinación o dependencia	25
Sección tercera	
LA TUTELA JURÍDICA DEL TRABAJO SUBORDINADO O DEPENDIENTE	28
La tutela del trabajo subordinado o dependiente	28
La pluralidad de tutelas	29
Los derechos laborales y de seguridad social y el procedimiento en juicio de cobranza laboral y previsional	32

Sección cuarta

LOS DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL Y LOS SUJETOS DEL CONTRATO	33
Trabajo subordinado o dependiente y el empleador	33
La modificación en la organización del empleador	34
Las modificaciones en el modo productivo: las relaciones triangulares del trabajo	38
Los sujetos de las relaciones triangulares	40
La responsabilidad de la empresa principal y de la usuaria	41
Responsabilidad en materia de salud y seguridad en el trabajo en caso de subcontratación y suministro	43
Normas generales y especiales en materia previsional tratándose del régimen de subcontratación	44
Los ilícitos laborales y de seguridad social y su sanción	44
Subterfugio	46
La vulneración de los derechos laborales y de seguridad social y el resarcimiento del daño moral	48
Los derechos fundamentales en el trabajo	50

Sección quinta

LOS DERECHOS DE SEGURIDAD SOCIAL	52
El derecho de seguridad social	52
Seguridad social y riesgo social	53
Los principios de la seguridad social	53
La protección social	55
Las bases constitucionales de la seguridad social	56
La tutela administrativa de los derechos de la seguridad social	57
El derecho de la seguridad social	57

Sección sexta

EL RÉGIMEN DE PENSIONES	60
Los regímenes de pensiones	60
El régimen de pensiones contributivo de las AFP	60
Administración del nuevo régimen de pensiones	61
Características del régimen contributivo de pensiones	61
La afiliación al régimen	62
Las cotizaciones del régimen de pensiones	63
Cotizaciones obligatorias de los trabajadores	63
Cotizaciones obligatorias por trabajo pesado	64
Las cotizaciones voluntarias del trabajador	65
Los multifondos	66
Los aportes previsionales y los derechos del afiliado	67
Las modalidades de pensión	68
El Sistema de Pensiones Solidarias	69

Sección séptima

LOS REGÍMENES DE SALUD PREVISIONAL	72
La medicina preventiva y curativa	72
El sistema de salud estatal. Administración y financiamiento	72
El sistema de salud estatal. Prestaciones	73
El sistema de salud estatal. Fiscalización	74
El sistema de salud previsional privado	74
El sistema de salud previsional privado. Administración y financiamiento	75
El sistema de salud previsional privado. Prestaciones	76
El sistema de salud previsional privado. Fiscalización	77
Las cotizaciones y el deber de enterar en ambos sistemas	78

Sección octava

EL SEGURO OBLIGATORIO DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	79
El seguro obligatorio de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales .	79
El seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Contingencias cubiertas	79
El seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Administración y financiamiento	80
El seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Prestaciones	81
El seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Fiscalización	82

Sección novena

EL RÉGIMEN DE PRESTACIONES DE LAS CAJAS DE ASIGNACIÓN FAMILIAR	83
Las cajas de compensación de asignación familiar	83
Las cajas de compensación de asignación familiar. Afiliación	83
Las cajas de compensación de asignación familiar. Administración y financiamiento	84
Las cajas de compensación de asignación familiar. Prestaciones	85
Las cajas de compensación de asignación familiar. Fiscalización	85

Sección décima

EL SEGURO OBLIGATORIO DE CESANTÍA	86
El seguro obligatorio de cesantía	86
El seguro obligatorio de cesantía. Afiliación	86
El seguro obligatorio de cesantía. Financiamiento y administración	87
El seguro obligatorio de cesantía. Prestaciones	88
El seguro obligatorio de cesantía. Fiscalización	89

C A P Í T U L O I I
EL PROCEDIMIENTO EN JUICIO DE COBRANZA
LABORAL Y PREVISIONAL

Sumario	91
Sección primera	
LOS JUZGADOS DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL	95
Reforma procesal laboral y previsional	95
Principales modificaciones de la Ley N° 20.022	95
Los juzgados de cobranza laboral y previsional	96
Régimen legal aplicable a los juzgados de cobranza laboral y previsional	98
Composición y organización de los juzgados de cobranza laboral y previsional ..	99
El comité de jueces y su presidente	100
El administrador del tribunal	103
Sección segunda	
COMPETENCIA DE LOS JUZGADOS DE COBRANZA LABORAL Y PREVISIONAL: LOS JUICIOS QUE EMANAN DE TÍTULOS EJECUTIVOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL	105
Las principales modificaciones de la Ley N° 20.023	105
El procedimiento ejecutivo de cobro previsional	105
Competencia material y territorial de los Juzgados de cobranza laboral y previ- sional	106
Sección tercera	
LOS TÍTULOS EJECUTIVOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL	108
Los tribunales de ejecución laboral y previsional	108
Los títulos ejecutivos laborales	108
Normas de procedimiento de la Ley N° 20.087 en cuanto a las sentencias decla- rativas en juicio del trabajo	109
Normas de procedimiento en cuanto a los demás títulos ejecutivos laborales ..	110
Los títulos ejecutivos de seguridad social	111
Sección cuarta	
LA ACCIÓN DE REQUERIMIENTO DE COBRANZA PREVISIONAL	118
La acción de requerimiento de cobro previsional	120
Requisitos de admisibilidad de la acción de reclamación	121
Procedimiento aplicable a la acción de requerimiento	121
Sanciones a la institución de seguridad social: la declaración de actuación negli- gente	121
Sección quinta	
LA DEMANDA EJECUTIVA DE LA LEY N° 17.322	124
Esbozo del procedimiento ejecutivo de cobranza laboral y previsional	124

Aplicación supletoria del Código de Procedimiento Civil al juicio de cobranza previsional	125
Actuaciones procesales	125
Principios formativos del procedimiento	125
Actuación de oficio del tribunal	126
Improcedencia del abandono del procedimiento	126
La demanda ejecutiva de cobro de cotizaciones, aportes y multas de seguridad social	126
La ampliación de la demanda ejecutiva y la acumulación de acciones	127
Reserva de acciones	128
Notificaciones	128
Precautoria especial: el resultado de la acción y del proceso	129
Normas sobre el pago de los créditos	130
Sección sexta	
LA TRABA DE EMBARGO	132
El embargo	132
De los bienes susceptibles de embargo	132
Del acta de la traba de embargo	136
Del depositario	137
De la entrega del bien embargado	138
Efectos del embargo	138
El embargo y los terceros	139
La ampliación y sustitución del embargo y el reembolso	139
Alzamiento del embargo	140
Sección séptima	
OPOSICIÓN DEL EJECUTADO, EXCEPCIONES Y PRUEBA	141
La oposición del ejecutado y excepciones	141
Excepciones especiales de la Ley N° 17.322	142
Excepciones del Código de Procedimiento Civil	143
Admisibilidad de las excepciones	144
Taxatividad de las excepciones	145
El procedimiento especial de reclamación de multas por incumplimiento previsional	146
La prueba	146
Sección octava	
LA SENTENCIA EN EL PROCEDIMIENTO EJECUTIVO	148
La sentencia en el procedimiento ejecutivo	148
Sentencia ejecutiva y cosa juzgada	149
Sección novena	
LOS RECURSOS EN EL JUICIO EJECUTIVO	151
Recursos	151

Sección décima	
LAS MEDIDAS DE APREMIO	153
Las medidas de apremio sobre la persona del ejecutado	153
Sección undécima	
LAS TERCERÍAS	156
La intervención de terceros	156
La tercería de dominio	156
La tercería de posesión	158
Tercería de prelación	159
Tercería de pago	160
La intervención de terceros y el concepto de empresa	161
Sección duodécima	
LA REALIZACIÓN DE LOS BIENES	163
Realización de bienes muebles y venta al martillo	163
Designación del martillero	164
Recepción de especies	164
El remate	164
El pago del precio del remate	165
Cuenta del remate	166
Comisión del martillero y gastos	167
Sanciones	168

ANEXOS

Sumario	169
Sección primera	
CUADRO ESQUEMÁTICO DE JUICIO EJECUTIVO	171
Sección segunda	
LEGISLACIÓN	172
Ley N° 17.322, sobre normas para la cobranza judicial de cotizaciones, aportes y multas de las instituciones de seguridad social	172
Sección tercera	
SELECCIÓN DE JURISPRUDENCIA	191
Accidentes del trabajo - Transmisibilidad del daño moral	191
Calificación enfermedad profesional - Demanda indemnización accidentes del trabajo	192
Carta de Despido - Fundamentos de la causal	192
Carta de despido - Omisión de la carta	194
Cobro ejecutivo - Oferta irrevocable	195

Concepto de Empresa - Subcontratación	195
Concepto de última remuneración - Colación y movilización	195
Compatibilidad de las acciones del artículo 169 letras a) y b) del Código del Trabajo	196
Cotización	196
Cotización - Renunciabilidad	197
Desafuero - Facultad del juez	197
Despido indirecto - Suspensión plazo para interposición acción judicial	198
Finiquito - poder liberatorio	198
Gratificaciones	199
Jornada entre 30 y 45 horas semanales y remuneración	199
Lucro cesante	200
Fuero maternal	200
Imputación en caso de causal necesidad de la empresa de dinero del seguro de cesantía	201
Laboralidad de falsos honorarios en sector público	202
Laboralidad - Funcionarios de municipalidades contratados a honorarios	204
Necesidades de la empresa	205
Nulidad del despido	206
Nulidad del despido - Vencimiento de contrato a plazo	207
Nulidad - Liquidación concursal	208
Nulidad del despido - autodespido - no pago cotización configura incumplimiento grave 160 N° 7	209
Nulidad del despido - Subcontratación	210
Obligaciones previsionales	211
Prescripción	212
Prescripción - Semana corrida	212
Semana corrida	213
Subcontratación aplicable a entidades públicas	214
Subcontratación - Expresión acuerdo contractual	215
Tutela y autodespido	215
Tutela y nulidad del despido	216
Tutela y función pública	218
Tutela y no renovación de la contrata	220
Sección cuarta	
ARTÍCULOS DE DOCTRINA	222
Revista Laboral Chilena	222
Estudios Laborales de Sociedad Chilena del Derecho del Trabajo / Anuario	254
Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social	259

