

ALERTA LEGAL

CAMBIOS JURISPRUDENCIALES EN MATERIA DE UNIDAD ECONÓMICA

El pasado 06 de diciembre de 2022, la Corte Suprema, resolviendo un recurso de unificación de jurisprudencia, se pronunció respecto de la necesidad por parte de los trabajadores u organizaciones sindicales de acreditar la circunstancia de haber sido afectados en sus derechos laborales o previsionales por la existencia de organizaciones corporativas y/o grupos de empresas¹.

Previamente los tribunales de competencia laboral consideraban que era requisito que los trabajadores u organizaciones sindicales acreditaran cuales derechos laborales o previsionales se habían visto afectados por la existencia de dichas organizaciones y el modo en que el empleador los había afectado.

Al respecto, la Corte Suprema resolvió que los trabajadores u organizaciones sindicales no requieren acreditar la afectación, bastando únicamente que reclamen la existencia de la misma, reservando la prueba de la lesión de tales derechos al ámbito infraccional, es decir, que deberá ser el juzgado competente quien establezca las conductas que constituyen una simulación o subterfugio por parte de la empresa o empresas con el objetivo de eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que que correspondan conforme a la ley.

En ese sentido, la Corte Suprema **establece que bastará para los trabajadores u organizaciones sindicales únicamente indicar que se han afectado sus derechos, y, concurriendo los demás requisitos legales, solicitar la declaración de unidad económica entre las distintas empresas que puedan constituir un solo empleador.**

CAMBIOS EN EL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO “SUSESO/ISTAS21”

Con fecha 09 de noviembre de 2022 se publicó la circular N° 3709 de la Superintendencia de Seguridad Social sobre Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, el cual reemplaza el instrumento SUSESO-ISTAS21 por el nuevo Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales - Salud Mental / SUCESO (CEAL-SM).

Este nuevo cuestionario iniciará su vigencia el día 01 de enero de 2023 y entre sus principales modificaciones se encuentra:

1. El cuestionario² analizará tanto a trabajadores como a prestadores de servicios civiles a honorarios dentro del lugar de trabajo, cuya antigüedad sea superior a 6 meses.
2. La medición deberá realizarse por medio de la plataforma electrónica de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), la cual se habilitará desde el 01 de enero de 2023.

¹ Causa Rol 99.611-2020

² [Revisa aquí el Manual del Método de Aplicación del cuestionario Ceal-SM](#)

3. A partir del 01 de enero de 2023 será un solo cuestionario, reemplazando los dos cuestionarios vigentes que consideraban una versión breve y una completa.
4. El nuevo cuestionario deberá aplicarse cada dos años, independiente de los resultados obtenidos. Actualmente, la reevaluación debía realizarse cada dos o cuatro años según los resultados obtenidos en la empresa.
5. Se amplían las dimensiones que medirá el cuestionario, pasando de 5 a 12 categorías: carga de trabajo, exigencias emocionales, desarrollo profesional, reconocimiento y claridad de rol, conflicto de rol, calidad del liderazgo, compañerismo, inseguridad en las condiciones de trabajo, equilibrio de trabajo y vida privada, confiabilidad y justicia organizacional, vulnerabilidad y, violencia y acoso.
6. Los puntajes de riesgo que se podrán obtener se medirán en una escala de -24 puntos a 24 puntos.
7. Se establece expresamente que **las empresas mandantes estarán obligadas a velar por el cumplimiento de la evaluación de riesgo psicosocial de sus contratistas.**
8. Las empresas estarán obligadas a incorporar en su Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad los factores de riesgo psicosociales existentes en los centros de trabajo, consecuencias para la salud y las medidas de prevención y protección.
9. En el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad se deberá incorporar las siguientes situaciones de vulneración de derechos fundamentales junto con el procedimiento interno para su denuncia e investigación: acoso sexual, acoso laboral, discriminación laboral y, menoscabo por la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia.

En cuanto al inicio de implementación del nuevo protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales, debemos considerar que:

1. Se deberá modificar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, de forma de ajustar a la nueva normativa en la materia.
2. El último día en que el empleador podrá comenzar la aplicación del cuestionario SUSESO/ISTAS21 es el día 15 de diciembre de 2022. Respecto de los procesos que inicien hasta ese día, deberán finalizar a más tardar el día 15 de enero de 2023.
3. Entre los días 16 y 31 de diciembre de 2022 no se podrán iniciar nuevos procesos de evaluación y deberá postergarse hasta el 01 de enero de 2023.
4. Desde el 01 de enero de 2023, día en que inicia la vigencia del nuevo protocolo, deberá aplicarse el nuevo cuestionario CEAL-SM/SUSESO.

COMUNICACIÓN QUE DEBE REALIZAR LA EMPRESA EN CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

La ley N° 21.015 promulgada el 29 de mayo de 2017 incorporó la **obligación de las empresas que empleen 100 o más trabajadores de contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas en situación de discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.**

Por consiguiente, les recordamos que durante el mes de enero de 2023 las empresas con 100 o más trabajadores deberán realizar las comunicaciones pertinentes a la Dirección del Trabajo, informando:

1. Número total de trabajadores de la empresa, calculado de la siguiente forma:
 - Se sumará el número total de trabajadores de cada mes y se dividirá por 12 o el número de meses que corresponda si la empresa inició actividades después del 1° de enero.
 - El número de trabajadores de cada mes corresponderá al último día del mes respectivo.
2. Número total de personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez que deben ser contratadas durante el año 2023, correspondiente al 1% del total de trabajadores.
3. Número de contratos que se mantuvieron vigentes en el periodo comprendido entre enero y diciembre del año 2022 con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez.
4. En la eventualidad de no poder cumplir con la obligación de contratación, por razones fundadas, informar que no se podrá cumplir, la razón invocada y la medida subsidiaria de cumplimiento adoptada.

NOVEDADES ARAB ABOGADOS

- Arab Abogados marca un nuevo hito inaugurando sus oficinas corporativas, ubicadas en calle Burgos N° 176, piso 5, comuna de Las Condes.
- El 07 de noviembre de 2022, se incorporó al equipo de Arab Abogados, **Carolina Lira Cruz**, abogada de la Pontificia Universidad Católica de Chile, especializada en temas judiciales laborales y previsionales. Previo a ingresar a Arab Abogados, trabajó en los departamentos laborales de los estudios jurídicos Doña Riveaux (2019-2022) Y Fontaine y Cia (2016-2019).
- Asimismo, el 05 de diciembre de 2022 se incorporó a nuestro equipo, **Pelayo Vergara Puelma**, abogado de la Pontificia Universidad Católica y especializado en temas de asesoría laboral corporativa. Previo a ingresar a Arab Abogados trabajó en el área de asesoría corporativa del estudio jurídico Provoste Matamala (2022).

Para conocer más de nuestro equipo, revisar en [Equipo – Arab Abogados](#).



Fernando Arab V.
Socio
farab@arababogados.cl



Daniela Oyarzún R.
Socia
doyarzun@arababogados.cl