



Biblioteca del Congreso Nacional de Chile

Historia de la Ley

Nº 19.010

Establece nuevas normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo.

D. Oficial 29 de noviembre, 1990

Téngase presente

Esta Historia de Ley ha sido construida por la Biblioteca del Congreso Nacional a partir de la información proporcionada por el Sistema de Tramitación de Proyectos del Congreso Nacional (SIL).

Se han incluido los distintos documentos de la tramitación legislativa, ordenados conforme su ocurrencia en cada uno de los trámites del proceso de formación de la ley, en ambas Cámaras.

Se han omitido documentos de mera o simple tramitación, que no proporcionan información relevante para efectos de la Historia de Ley, como por ejemplo la cuenta en Sala o la presentación de urgencias.

Para efectos de facilitar la impresión de la documentación de este archivo, al lado izquierdo de su pantalla se incorpora junto al índice, las páginas correspondientes a cada documento, según la numeración del archivo PDF.

La Biblioteca del Congreso Nacional no se hace responsable de las alteraciones, transformaciones y/o del uso que se haga de esta información, las que son de exclusiva responsabilidad de quienes la consultan y utilizan.

INDICE

1. Primer Trámite Constitucional: Senado	4
1.1. Mensaje Presidencial	4
1.2. Primer Informe Comisión de Constitución y Trabajo, unidas	18
1.3. Discusión en Sala	55
1.4. Boletín de Indicaciones	120
1.5. Segundo Informe Comisión de Constitución y Trabajo, unidas	143
1.6. Discusión en Sala	177
1.7. Oficio de Cámara de Origen a Cámara Revisora	242
2. Segundo Trámite Constitucional: Cámara de Diputados	253
2.1. Primer Informe Comisión de Trabajo	253
2.2. Discusión en Sala	280
2.3. Segundo Informe Comisión de Trabajo	320
2.4. Discusión en Sala	339
2.5. Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen	363
3. Tercer Trámite Constitucional: Senado	370
3.1. Informe Comisión de trabajo	370
3.2. Discusión en Sala	386
3.3. Oficio de Cámara de Origen a Cámara Revisora	400
4. Trámite de Finalización: Senado	401
4.1. Oficio de Cámara de Origen al Ejecutivos	401
5. Publicación de Ley en Diario Oficial	413
5.1. Ley N° 19.010	413

MENSAJE PRESIDENCIAL

1. Primer Trámite Constitucional: Senado

1.1. Mensaje Presidencial

Mensaje de S.E. El Presidente de la República. Fecha 17 de septiembre, 1990. Cuenta en Sesión 17, Legislatura 320

MENSAJE DE S. E. EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA CON EL QUE INICIA UN PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE NUEVAS NORMAS SOBRE TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

SANTIAGO, julio 13 de 1990.

M E N S A J E N° 100

Honorable Senado:

Tengo el honor de someter a vuestra consideración un proyecto de ley referido a las normas sobre terminación del contrato de trabajo en reemplazo de la actual normativa contenida en el Título V del Libro Primero del Código del Trabajo.

Constituye un objetivo central del gobierno que presido el conciliar las mayores condiciones de equidad en las relaciones laborales con un desarrollo económico y social que satisfaga, en forma gradual pero sostenida, las necesidades básicas de la población junto a un crecimiento progresivo de la economía nacional.

Este proyecto otorga a los trabajadores condiciones adecuadas de protección y estabilidad en sus empleos y preserva la flexibilidad que requieren las empresas para elevar los niveles de inversión, expansión, y modernización tecnológica.

Las sociedades más avanzadas y estables, han logrado reducir sustancialmente el drama familiar y social que supone la eventual pérdida de un trabajo productivo y adecuadamente remunerado, mediante políticas que no desincentivan el desarrollo y el crecimiento. En la mayoría de ellas se otorga una adecuada cobertura al riesgo de cesantía a través de onerosos sistemas de subsidio y seguridad social.

Desafortunadamente, nuestro actual nivel de desarrollo no hace posible, al menos en el futuro inmediato, implementar sistemas semejantes. No obstante, si bien se descarta en este proyecto, el gobierno se propone estudiar la

MENSAJE PRESIDENCIAL

posibilidad de crear un nuevo sistema de subsidio de cesantía, siempre que sea financiado exclusivamente por el sector privado, y de mostrarse factible y eficaz, presentarlo en un proyecto futuro. Entretanto, sin desatender a los objetivos del crecimiento y el desarrollo resulta posible procurar mayor estabilidad relativa en el empleo y mayor protección frente a su pérdida, a través de las siguientes ideas matrices:

El proyecto de ley vincula el término del contrato de trabajo a una causa objetiva frente a la actual posibilidad de que el trabajador sea desahuciado unilateralmente sin fundamentación de tal medida, con lo que se reviste de mayor dignidad a la relación laboral y la persona del trabajador.

En segundo lugar, considera elevar, las indemnizaciones asociadas al despido. Ellas constituyen en el hecho, en nuestra actual situación económica y social, la principal fuente de subsistencia económica durante el periodo de cesantía. Pero, esas mismas indemnizaciones en su nivel actual no otorgan, en la mayor parte de los casos, la cobertura al período promedio, del orden de ocho meses, que demora el trabajador para encontrar una fuente de trabajo de similar remuneración.

Estos criterios, aseguran razonablemente, dentro de las actuales condiciones de desarrollo de nuestra sociedad, una mayor dignidad del trabajador y mejor protección para el evento de despido. Al mismo tiempo resguardan la necesaria flexibilidad y autonomía que debe tener la gestión empresarial, evitando mecanismos que impongan la inamovilidad, el reintegro obligatorio, o las autorizaciones previas para trabajadores sin fuero.

De conformidad con los criterios precedentemente señalados, las ideas centrales que el proyecto propone son:

1.- En primer término, y en relación con las causas de terminación del contrato, se propone la eliminación de la actual institución del desahucio discrecional y unilateral del contrato de trabajo actualmente contemplada en el artículo 155º f) del Código del Trabajo.

Con ello, se pretende fundamentalmente avanzar en la calidad de la relación laboral, eliminando una facultad discrecional de una de las partes en el sentido de que ésta ponga término a dicha relación sin expresión de causa ni en vinculación a hecho objetivo alguno que la experiencia del trabajador pueda reconocer como el motivo de pérdida de su fuente de trabajo y de, eventualmente, un período de cesantía.

Se establece, en reemplazo de la norma mencionada, la causal de necesidades de la empresa que da cuenta de aquellos hechos que objetivamente pueden afectar la actividad de la empresa y hacer necesario el despido de uno o más trabajadores. Estos hechos que justificarían los despidos, son entre otros, la

MENSAJE PRESIDENCIAL

racionalización o modernización de las empresas, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador. La aplicación de esta causal por parte del empleador otorga al trabajador el derecho a una indemnización equivalente a un mes por cada año de servicio y fracción superior a seis meses. A diferencia de la norma del artículo 155º letra f) del Código del Trabajo, que no contempla reclamación alguna, la causal de necesidades de la empresa podría ser reclamada por el trabajador ante el tribunal competente si la estimare injustificada con el fin de lograr una mayor indemnización.

Con todo, se ha estimado necesario mantener la institución del desahucio respecto de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tratándose de cargos o empleos que por su naturaleza sean de la exclusiva confianza de éste, así como respecto de los trabajadores de casa particular.

El proyecto de ley propone derogar el artículo 157º del Código del Trabajo, porque la mayoría de las situaciones que contempla, no se refieren al marco de las relaciones laborales en la empresa y las que sí lo hacen han sido consignadas de modo más adecuado en las causales Nos. 6.- y 7.- del artículo 2º, del proyecto.

Finalmente, en lo que dice relación con el contrato a plazo, se ha estimado necesario reducir su duración a un año, lo que parece más acorde con la naturaleza y alcance de una contratación bajo tal modalidad. Asimismo, se establece la presunción legal de una contratación de naturaleza indefinida, cuando un trabajador hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante el período de doce meses o más, en un período de quince a contar de la primera contratación, con el objeto de evitar la práctica no poco habitual de eludir los efectos de la segunda renovación de un contrato de esta naturaleza mediante el expediente de ocasionar breves espacios de discontinuidad entre una y otra contratación.

2.- En lo que dice relación con el monto de las indemnizaciones asociadas al despido en los casos de terminación del contrato en virtud de la causal de necesidades de la empresa, o de desahucio en los casos en que tal institución subsiste, así como en el de aquellos cuya injustificación resulte establecida judicialmente, se propone en primer término la eliminación del actual límite máximo de ciento cincuenta días de remuneración establecido para tales indemnizaciones en el inciso final del artículo 159º del Código del Trabajo. Ello busca incentivar una mayor estabilidad en el empleo, en especial para los trabajadores con mayor antigüedad en la empresa, asegurar una mejor protección económica durante el período de cesantía y superar la discriminación entre los trabajadores contratados antes y con posterioridad a l 14 de agosto del año 1981.

MENSAJE PRESIDENCIAL

No obstante, si el trabajador considera que la aplicación de cualquiera de las causales de terminación establecidas en el proyecto de ley ha sido injustificada e indebida, -incluida la causal vinculada a las necesidades de funcionamiento de la empresa -, y el tribunal respectivo así lo declare, la indemnización que corresponde pagar al empleador será el equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada, aumentada en un 25%. Sin perjuicio de ello, como adecuada sanción y en prevención de la aplicación abusiva que el empleador hiciera en particular de las causales contenidas en los Nos. 1.- y 6.- del artículo 2º del proyecto, -esto es, falta de probidad y similares y perjuicio material a los bienes de la empresa-, la indemnización será fijada por el juez de la causa y su monto mínimo será el indicado precedentemente.

El total de estas indemnizaciones serán pagadas al término de los juicios respectivos, y en el caso que se haya reclamado por la causal de necesidades de la empresa y el fallo fuere desfavorable al trabajador, éste recibirá la indemnización de un mes por año de servicio, debidamente reajustada por la inflación, sin intereses. En todo caso la aceptación total o parcial de la indemnización significará la aceptación de la causal referida por el trabajador.

En cuanto al monto de las indemnizaciones el proyecto propone limitar su base de cálculo al equivalente a noventa unidades de fomento, por cuanto se ha estimado innecesaria una mayor protección expresa de la ley a aquellos trabajadores que por sus funciones e ingresos se encuentran en condiciones de obtener a través de la negociación individual aquellos beneficios que en carácter de mínimos y obligatorios se consagran para el resto de los trabajadores.

Finalmente, en relación con las indemnizaciones vinculadas a la terminación del contrato de trabajo, el proyecto innova en una materia de la mayor significación y trascendencia para los trabajadores. Actualmente, la ley asocia el pago de indemnización por años de servicio sólo al evento del despido.

Dicha circunstancia, introduce un elemento de distorsión en las relaciones laborales y no refleja el mecanismo de cobertura más adecuado para otras formas en que puede terminar el contrato de trabajo. En efecto, considerándose que el riesgo de despido es mayor en los primeros años de la relación laboral, es probable que trabajadores con más antigüedad en la empresa, y por ende, con menor riesgo de despido, prefieran con los años una cobertura para otros eventos cada vez más pertinentes para ellos, como son eventualmente la renuncia, la jubilación o la muerte.

Por lo mismo, lo que se propone, es que a partir del noveno año de antigüedad del trabajador en la empresa, y sólo por acuerdo de las partes, se podrá optar entre continuar acumulando la antigüedad para el solo evento del despido o beneficiarse, a partir de dicho momento, de una indemnización a todo evento

MENSAJE PRESIDENCIAL

de al menos quince días por año de servicio. La ley garantizará siempre los primeros ocho años para efectos del despido, pudiendo solamente acogerse el acuerdo mencionado, para los años que excedan de dicho mínimo legal.

I

Asimismo el trabajador podrá concordar con su empleador reemplazar, en cualquier momento, la parte de la eventual indemnización por despido que corresponda a un período ya trabajado y en exceso de ocho años, por una indemnización a todo evento de al menos quince días al año.

Estas alternativas permitirán que el trabajador pueda optar por el número de años de indemnización para despido que él considere más adecuado para sí - siempre, por cierto, con un mínimo de ocho años-. Asimismo permite mayor movilidad en el mercado de trabajo y mejora las relaciones laborales al interior de la empresa, ya que permite que el trabajador con interés en considerar oportunidades fuera de su empresa pueda hacerlo más libremente, llevando consigo la indemnización pactada para todo evento.

Finalmente, permite una mayor equidad entre las distintas situaciones por las cuales un trabajador termina su relación laboral, al asegurar una compensación económica a los trabajadores que renuncian o jubilan.

Para asegurar y garantizar el referido beneficio al trabajador, se establece un sistema de depósito del empleador de la suma correspondiente a tal beneficio, en una cuenta adicional en la Administradora de Fondos de Pensiones a que el trabajador esté afiliado o elija para tal efecto. Se establece una reglamentación similar a la vigente en el Decreto Ley 3.500 para la cuenta de ahorro adicional que tal cuerpo legal contempla.

3.- El proyecto innova, además, la actual normativa sobre el fuero laboral. Como consecuencia de la propuesta de derogar el artículo 157° del Código del Trabajo, se otorga plena protección a los trabajadores con fuero. En efecto, el Ejecutivo pretende que todo trabajador amparado por un fuero laboral sólo pueda ser despedido con autorización previa del Tribunal correspondiente.

La señalada innovación fortalece una institución del mayor valor en las relaciones laborales que al Gobierno que presido interesa sobremanera ratificar.

4.- Otro aspecto sustantivo del proyecto, es el referido a las formalidades para el evento de despido colectivo. Se propone para este caso la obligación del empleador de comunicar previamente dicha circunstancia a la respectiva Inspección del Trabajo.

Honorable Senado, el Gobierno que presido tiene la convicción que la presente propuesta redundará en mayor equidad para los trabajadores, una adecuada

MENSAJE PRESIDENCIAL

capacidad de adaptación de las empresas y mayor estabilidad y crecimiento para el país.

En mérito de las consideraciones expuestas, tengo el alto honor de someter a vuestra consideración, con urgencia, en todos sus trámites constitucionales que, para los efectos de lo dispuesto en el artículo 26º y siguiente de la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, califico de suma, el siguiente

PROYECTO DE LEY:

Artículo 1º.- El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- 1.- Mutuo acuerdo de las partes.
- 2.- Renuncia del trabajador dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- 3.- Muerte del trabajador.
- 4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.
El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.
- 5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- 6.- Caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 2º.- El contrato de trabajo terminará, además, y sin derecho a indemnización alguna, cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

- 1.- Falta de probidad, vicios de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.
- 2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
- 3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
- 4.- Abandono de trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
 - a.-) La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
 - b.-) La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
- 5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad del establecimiento, o de los trabajadores o a la salud de éstos.

MENSAJE PRESIDENCIAL

- 6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- 7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Artículo 3º- Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de las facultades generales de administración previstas en el artículo 2132 del Código Civil, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá, también, esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tal emane de la naturaleza de los mismos.

Artículo 4º. -Cuando el empleador pusiere término al contrato de trabajo por aplicación de una o más de las causales señaladas en los números 5.- y 6.- del artículo 1º y las del artículo 2º de esta ley, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas, los hechos en que se funda y el estado en que se encuentran las impositivas previsionales.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador.

Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se le envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 3º de esta ley, el aviso antes referido deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización sustitutiva del preaviso, la

MENSAJE PRESIDENCIAL

que se pagará en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. En el caso de esas causales, la comunicación al trabajador deberá además indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 5º.- Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 3º, deberá pagar al trabajador, al momento de terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

A falta de esta estipulación, entendiéndose, además, por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador.

La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la sustitutiva del preaviso que corresponda al trabajador según lo establecido en el inciso segundo del artículo 3º e inciso final del artículo 4º de esta ley.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará en el caso de terminación del contrato de un trabajador de casa particular.

Artículo 6º.- No obstante lo señalado en el artículo anterior, las partes podrán, a contar del inicio del noveno año de la relación laboral, sustituir la indemnización que allí se establece por una indemnización a todo evento, esto es, pagada con motivo de la terminación del contrato de trabajo, cualquiera sea la causa que la origine, exclusivamente en lo que se refiera al lapso posterior a los primeros ocho años de servicios. El pacto de la indemnización sustitutiva deberá constar por escrito y ésta no podrá ser inferior al equivalente a un 4.11% de las remuneraciones mensuales imponibles hasta un máximo de noventa Unidades de Fomento, que devengue el trabajador a partir de la fecha del acuerdo.

Artículo 7º.- En los casos en que se pacte la indemnización sustitutiva prevista en el artículo anterior, el empleador deberá depositar mensualmente, en la administradora de fondos de pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, el porcentaje de las remuneraciones mensuales imponibles de éste que se hubiere fijado en el pacto correspondiente, el que será de cargo del empleador.

Dichos aportes se depositarán en una cuenta de ahorro especial que abrirá la administradora de fondos de pensiones a cada trabajador, la que se regirá por lo dispuesto en el párrafo 2º del Título III del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, con las siguientes excepciones:

MENSAJE PRESIDENCIAL

a) Los fondos de la cuenta especial sólo podrán ser girados una vez que el trabajador acredite que ha dejado de prestar servicios en la empresa de que se trate, cualquiera sea la causa de tal terminación y sólo serán embargables en los casos previstos en el inciso segundo del artículo 56° del Código del Trabajo, una vez terminado el contrato.

b) En caso de muerte del trabajador los fondos de la cuenta especial se pagarán a las personas y en la forma indicadas en el inciso segundo y tercero del artículo 59° del Código del Trabajo. El saldo, si lo hubiere, incrementará la masa de bienes de la herencia.

c) Los aportes que deba efectuar el empleador tendrán el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de su cobro, para lo cual se aplicarán las normas contenidas en el artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980.

d) Los referidos aportes, siempre que no excedan de un 8.33% de la remuneración mensual imponible del trabajador y la rentabilidad que se obtenga de ellos, no constituirán renta para ningún efecto tributario.

e) En caso de incapacidad temporal del trabajador, el empleador deberá efectuar los aportes en relación al monto de los subsidios que perciba el trabajador, y

f) Las administradoras de fondos de pensiones podrán cobrar una comisión porcentual, de carácter uniforme, sobre los depósitos que se efectúen en este tipo de cuentas, la que, anualmente, no podrá exceder del equivalente a una unidad de fomento.

artículo 8°.- Los trabajadores no afectos al sistema de pensiones del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, se afiliarán a alguna administradora de fondos de pensiones en los términos previstos en el artículo 2° de dicho cuerpo legal, para el sólo efecto del cobro y administración del aporte a que se refiere el artículo precedente.

Artículo 9°.- El pacto sustitutivo a que se refiere el artículo 6° también podrá comprender períodos anteriores a la fecha del mismo, siempre que no afecte la indemnización legal o convencional contemplada en el artículo 5° que corresponda por los primeros ocho años de servicios.

En tal caso, el empleador deberá depositar en la cuenta de ahorro especial referida en los artículos precedentes, el equivalente a la indemnización convencional sustitutiva correspondiente a los períodos anteriores a la fecha de su suscripción. Podrán suscribirse uno o más pactos hasta cubrir la totalidad del período que exceda de los primeros ocho años de servicios. La

MENSAJE PRESIDENCIAL

indemnización retroactiva no podrá ser inferior al equivalente a un 4.11% de la última remuneración mensual imponible hasta un máximo de noventa Unidades de Fomento por cada mes de servicios anteriores que se haya considerado en el respectivo pacto.

El pago de la indemnización retroactiva a que se refiera el pacto respectivo deberá hacerse de una sola vez, conjuntamente con las cotizaciones correspondientes a las remuneraciones devengadas en el primer mes de vigencia del pacto.

Artículo 10º.- El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de uno o más de las causales establecidas en los artículos 1º, 2º y 3º de esta ley, y que considere que tal aplicación ha sido injustificada o indebida, podrá recurrir al respectivo juzgado, dentro del plazo de treinta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare.

Si así se estableciere, se entenderá que el despido es injustificado y el tribunal ordenará el pago de las indemnizaciones a que se refiere el inciso cuarto del artículo 4º y la de los incisos primero o segundo del artículo 5º, según corresponda, aumentada esta última en un 25%.

Si el empleador hubiese invocado la causal señalada en los números 1.- y 6.- del artículo 2º y el despido fuere declarado injustificado por el tribunal respectivo, la indemnización será fijada por el juez de la causa y su monto mínimo será el señalado en el inciso precedente.

Artículo 11º.- Si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 30 de esta ley, se observarán las reglas siguientes:

a) La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 4º de esta ley, supondrá una oferta irrevocable de pago de indemnización por años de servicios y de la sustitutiva de preaviso, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 4º, inciso cuarto y 5º, incisos primero o segundo, según corresponda.

Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al mismo tribunal señalado en el artículo anterior, en el mismo plazo allí indicado, para que se ordene y cumpla dicho pago.

El hecho de que el trabajador reciba parcial o totalmente este pago o inste por él del modo previsto en el inciso anterior, importará la aceptación de la causal, sin perjuicio de su derecho a reclamar las diferencias que estime se le adeuden, y

b) Si el trabajador estima que la aplicación de esta causal es injustificada o indebida, y no ha hecho aceptación de ella del modo previsto en la letra

MENSAJE PRESIDENCIAL

anterior, podrá recurrir al tribunal mencionado en el artículo precedente, en los mismos términos y con el mismo objeto allí indicado. Si el Tribunal rechazare la reclamación del trabajador, éste sólo tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas en los artículos 4º, inciso cuarto y 5º incisos primero y segundo, según corresponda, con el reajuste indicado en el artículo 15º, sin intereses.

Artículo 12º.- Los trabajadores cuyos contratos terminaren en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 3º, que tengan derecho a la indemnización señalada en los incisos primero o segundo del artículo 5º, según corresponda, podrán instar por su pago y por la de preaviso si fuese el caso, dentro de los treinta días hábiles siguientes contados desde la fecha de la separación, en el caso de que no se les hubiere efectuado dicho pago en la forma indicada en el párrafo segundo de la letra a) del artículo anterior.

Artículo 13º.- Si quien incurriere en la causales de los números 1.-, 5.- ó 7.- del artículo 2º de esta ley fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al Juzgado respectivo, dentro del plazo de treinta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 4º e incisos primero o segundo del artículo 5º, según corresponda, aumentada esta última en un 25%.

Si se estableciere que la causal en que ha incurrido el empleador es la del N° 1.- del artículo 2º, la indemnización del artículo 5º será fijada por el juez de la causa y su monto mínimo será el señalado en el inciso precedente.

El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 4º en la forma y oportunidad allí señalados.

Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.

Artículo 14º.- Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 10º, 11º, 12º y 13º de esta ley, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluyendo las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.

Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.

MENSAJE PRESIDENCIAL

Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en esta ley, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo.

Para los efectos de lo señalado en el N° 4.- del artículo 1° de esta ley, el trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más, en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

Artículo 15°.- Las indemnizaciones a que se refieren los artículos 10°, 11°, 12° y 13° de esta ley se reajustarán conforme a la variación que experimente el índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquél en que se puso término al contrato y el que antecede a aquél en que se efectúe el pago. Desde el término del contrato, la indemnización así reajustada devengará también el máximo interés permitido para operaciones reajustables.

Deducida la demanda y antes de la contestación a ella, el empleador podrá enervar la acción consignando a la orden del Tribunal respectivo el monto total de la indemnización reclamada conforme a los artículos 10°, 11°, 12° y 13° de esta ley más un recargo del cinco por ciento a título de intereses, todo ello reajustado en la forma señalada en la primera parte del inciso primero de este artículo, para cuyo efecto la fecha del pago será la de la consignación.

Artículo 16°.- En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, la que éste podrá conceder en los casos de las causales señaladas en los números 4.- y 5.- del artículo 1° y las del artículo 2° de esta ley.

El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el inciso primero del artículo precedente e imposiciones previsionales correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de la separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

MENSAJE PRESIDENCIAL

Artículo 17º.- Si se hubiere estipulado por las partes la indemnización convencional sustitutiva de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6º y siguiente, las indemnizaciones previstas en los artículos 10º, 11º, 12º y 13º de esta ley, se limitarán a aquella parte que no haya sido objeto de estipulación.

Artículo 18º.- La indemnización que debe pagarse en conformidad al artículo 5º, será incompatible con toda otra indemnización que por concepto de término del contrato o de los años de servicio pudiera corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen, y a cuyo pago concorra el empleador total o parcialmente en la parte que es de cargo de este último, con excepción de la establecida en el artículo 6º y siguientes de esta ley.

En caso de incompatibilidad, deberá pagarse al trabajador la indemnización por la que se opte.

Artículo 19º.- Para despedir a más de diez trabajadores al mes por la causal establecida en el inciso primero del artículo 3º el empleador deberá comunicar dicha circunstancia, por escrito y con una anticipación de a lo menos quince días, a la respectiva Inspección del Trabajo.

En aquellas empresas que ocupen a más de cien trabajadores el número de diez señalado en el inciso anterior se aumentará en un 10% calculado sobre el número de trabajadores que exceda de cien.

El incumplimiento por parte del empleador de la obligación señalada en el inciso primero de este artículo hará inoponible los despidos a los trabajadores, permaneciendo vigentes los contratos para todos los efectos legales y contractuales.

Artículo 20º.- El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador.

Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.

No tendrá lugar lo dispuesto en el inciso primero en el caso de contratos de duración no superior a treinta días salvo que se prorrogaran por más de treinta días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste.

El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus

MENSAJE PRESIDENCIAL

copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él.

Artículo 21º.- Derógase el Título V del Libro I del Código del Trabajo y el artículo 5º transitorio del mismo Código.

Artículo 22º.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial.

ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo Primero.- Las indemnizaciones por desahucio que, durante la tramitación de esta ley, se hubieren pagado o corresponda pagar por aplicación de lo dispuesto en el artículo 159º del Código del Trabajo deberán ajustarse en cuanto a su monto, a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 5º de la presente ley. Para tal efecto, los trabajadores cuyo contrato haya terminado por desahucio del empleador, a contar de la fecha de inicio del trámite legislativo antes indicado, dispondrán de un plazo de 60 días hábiles desde la vigencia de esta ley, para reclamar las diferencias a que tengan derecho en virtud de lo señalado en este artículo.

Esta norma no se aplicará tratándose de indemnizaciones que consten en finiquitos debidamente suscritos ni cuando hayan sido ordenadas pagar en cumplimiento de sentencias ejecutoriadas.

Artículo Segundo.- Si con anterioridad a la fecha de vigencia de esta ley, se hubiere pagado anticipadamente al trabajador parte de la indemnización convencional o legal establecida en el artículo 159º del Código del Trabajo de cualquiera de las formas establecidas en los artículos 160º y en las letras b) y c) del artículo 5º transitorio del mismo cuerpo legal, se aplicará lo dispuesto en el referido artículo 160º.”.

Dios guarde a V.E.,

PATRICIO AYLWIN AZOCAR
Presidente de la República

RENE CORTAZAR SANZ
Ministro del Trabajo
Y Previsión Social

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

1.2. Primer Informe Comisión de Constitución y Trabajo, unidas.

Senado. Fecha 08 de agosto, 1990. Cuenta en Sesión 23, Legislatura 320.

INFORME DE LAS COMISIONES DE CONSTITUCION, LEGISLACION, JUSTICIA y REGLAMENTO y DE TRABAJO y PREVISION SOCIAL, unidas, acerca del proyecto de ley, en primer trámite constitucional que establece nuevas normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo.

BOLETIN 103-13

HONORABLE SENADO:

Vuestras Comisiones unidas de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento y de Trabajo y Previsión Social, tienen el honor de informaros acerca del proyecto de ley, en primer trámite constitucional, que establece nuevas normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo. El proyecto, iniciado en mensaje de S.E. el Presidente de la República, originalmente declarado de suma urgencia, ha sido declarado de simple urgencia por su autor, en todos sus trámites. Está contenido en el Boletín N° 103-13.

A las sesiones que las Comisiones unidas destinaron al estudio de este asunto asistieron el señor Ministro del Trabajo y Previsión Social, don René Cortázar Sanz, el Subsecretario don Eduardo Loyola y los abogados asesores de dicho Ministerio, señores Ramón Luco, Patricio Novoa y José Luis Ramaciotti. Concurrieron también a algunas de ellas los HH. Senadores señora Laura Soto y señores Sergio Fernández, Arturo Frei, Eduardo Frei, Jaime Gazmuri, Jorge Lavandero, Sergio Páez, Sebastián Piñera, Sergio Romero y Gabriel Valdés y los Diputados señores Gustavo Alessandri, Pedro Alvarez, Carlos Bombal, Angel Fantuzzi, René García, Cristián Leay, Juan Masferrer, Jaime Orpis, Ramón Pérez y Rodolfo Seguel.

Además, las Comisiones unidas escucharon en un programa especial de audiencias a la Central Unitaria de Trabajadores, que preside don Manuel Bustos, el cual concurrió con toda la directiva; a la Confederación de la Producción y del Comercio, que preside don Manuel Feliú, quien asistió en compañía de los dirigentes de todas las organizaciones que forman dicha Confederación; a la Confederación Gremial Nacional Unida de la Mediana y Pequeña Industria, Servicios y Artesanado, que preside don Félix Luque, el cual estuvo acompañado del resto de las personas que constituyen la directiva del

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

organismo; a la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo, que preside don Alfredo Valdés; a la Asociación de Abogados Laboralistas, que preside don Rodrigo Morales, y a los economistas don Rodrigo Alamos y don Joaquín Vial. Todos ellos hicieron valiosos planteamientos ante las Comisiones unidas, que sus miembros tuvieron en cuenta durante la discusión del proyecto, y entregaron estudios, notas y memorándum que quedaron a disposición de los HH. Senadores.

Por último, se recibió dictamen sobre el proyecto de las Facultades de Derecho de las Universidades de Chile, de Valparaíso, y de Concepción, los que arrojaron mayores luces acerca de la materia en estudio.

En conformidad con lo expresado en el mensaje, la presente iniciativa procura conciliar criterios de estabilidad en el empleo y de protección de los trabajadores, estableciendo condiciones de mayor equidad en las relaciones laborales, al mismo tiempo que aspira a no alterar con ello las condiciones generales de la economía nacional, ni afectar la flexibilidad e independencia que necesita la gestión empresarial.

En esa perspectiva, el proyecto propone terminar con el desahucio unilateral y discrecional por parte del empleador y reemplazarlo por uno causado y fundado en hechos objetivos, comprobables por el trabajador y, eventualmente, por un tribunal.

Paralelamente se elimina el tope o límite máximo de la indemnización por años de servicios que afecta a los trabajadores que celebraron sus contratos con posterioridad al 14 de agosto de 1981, fecha de publicación de la ley N° 18.018, que introdujo un conjunto de modificaciones al "Plan Laboral", establecido en virtud del D.L. N° 2.200, de 1978.

En cambio, se limita la base de cálculo de las indemnizaciones por despido, al equivalente a noventa unidades de fomento, pues se considera que sobre ese nivel el trabajador está en condiciones de obtener mejores condiciones en una negociación individual.

Con todo, el desahucio se conserva para el caso de los empleados de exclusiva confianza y los que tienen poder para representar al empleador, lo mismo que para los trabajadores de casa particular.

En otro orden de cosas, el proyecto introduce una novedosa forma de indemnización asociada a cualquier evento que ponga fin a la relación laboral, sea desahucio, renuncia, jubilación o muerte. Es esta una fórmula facultativa, que queda entregada a la voluntad de las partes y que puede pactarse a partir del noveno año de antigüedad en el trabajo.

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

Por lo que se refiere al contrato de trabajo a plazo fijo, se reduce su duración a un año.

Se reafirma el fuero laboral, en cuanto siempre será necesaria la autorización judicial previa para despedir a un trabajador amparado por él, sin excepciones.

Por último, se hace obligado el aviso o comunicación previos de todo despido colectivo, a la Inspección del Trabajo.

El señor Ministro del Trabajo y Previsión Social efectuó una exposición ante las Comisiones Unidas, en la cual reiteró los fundamentos del Mensaje, y luego respondió diversas observaciones que se formularon sobre la iniciativa.

Entre otras materias, hizo referencia a las que se mencionan en seguida.

Advirtió que el proyecto que presenta el Ejecutivo no es un promedio de las proposiciones de los sectores sindicales y empresariales con los que ha sostenido conversaciones, sino el resultado de la evaluación del Gobierno acerca de lo que puede configurar una propuesta útil para Chile, desde el punto de vista del desarrollo , de la paz social y de la legitimidad de las reglas del juego en el ámbito laboral

Indicó que hace veinte o treinta años campeaba una idea de la estabilidad puramente defensiva. Hoy en día, la mejor protección de la estabilidad de un trabajador es su capacidad para irse adaptando, a medida que evolucionan la empresa y la realidad en la cual vive.

La legislación tiene que insertarse en un marco que reconozca, como primera prioridad, la de evitar las crisis y mantener la economía orientada hacia la plena ocupación; y como segunda prioridad, la de contar con mecanismos de capacitación permanente, para que el trabajador se adapte al mundo que cambia.

El señor Ministro fue de opinión que resulta fundamental mantener la capacidad de adaptación de las empresas a un mundo en que la tecnología y el funcionamiento de los mercados es muy variable, y eso requiere capacidad de gestión. El camino que se ha seguido, que es el de las indemnizaciones, asegura la flexibilidad de la gestión empresarial y protege de mejor modo al trabajador.

Afirmó que el sistema de indemnizaciones cumple varias funciones. Una tiene que ver con el tema de la estabilidad en el empleo, en cuanto asocia el despido a una indemnización. Otra es el tema de la subsistencia del trabajador y de su familia durante los períodos de cesantía entre un empleo y otro.

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

Comentó que hay países que intentaron resolver este último aspecto mediante un sistema de seguro de cesantía generalizado, con financiamiento del Estado. Este ha demostrado ser un mecanismo oneroso, que genera conductas impropias, tales como calificar los retiros de despidos, porque, en definitiva, el subsidio de cesantía lo pagará un tercero. Se origina también una tendencia a la informalidad, toda vez que, como el trabajador cobra su subsidio si permanece desocupado, le conviene obtener, sin contrato de trabajo, una segunda fuente de ingresos, y eso explica, para citar un caso, las tasas de desempleo tan altas en España. Puntualizó que los inconvenientes citados, así como los efectos que se producen sobre el clima laboral, han llevado a que la cesantía haya sido enfrentada de otra manera en el proyecto.

Desde el punto de vista en análisis, el sistema de indemnizaciones propuesto es una forma de generar recursos, una forma de aseguramiento, si se pudiera decir, frente a la eventualidad del despido o, en su caso, frente a la contingencia de retiro, jubilación o muerte, que no es financiada por el Estado, sino por las empresas, las que pueden entonces provisionar los recursos a lo largo del tiempo.

Planteó, además, la incidencia de este proyecto en el costo para la empresa. Expresó al respecto que este tema tiene que ver, entre otros aspectos, con el período en que es más aguda la rotación de mano de obra en las empresas, lo que ocurre entre los primeros tres o cinco años de desempeño del trabajador.

Por otra parte, continuó expresando, se han conocido distintas estimaciones, hechas por organismos ajenos al Gobierno, respecto de los costos posibles. En la mayor parte de las simulaciones efectuadas, los costos más altos que tendría un esquema como el propuesto no superan el 1% del costo de la mano de obra.

Para hacer esta estimación se ha tenido en vista una planta de trabajadores cuya antigüedad y composición refleja el promedio existente en las empresas nacionales.

Los trabajadores con más de nueve años de antigüedad, que son el 22% del total, tienen derecho a indemnización sin tope, porque sus contratos son anteriores al 14 de agosto de 1981. De modo que en su caso no existe costo adicional.

Dos tercios de los trabajadores tienen una antigüedad inferior a cinco años, por lo que respecto de ellos el proyecto tampoco representa mayor costo, ya que en el evento del despido la indemnización más alta a que podrán aspirar es de cinco meses, o sea, igual a la actualmente vigente conforme al artículo 159 del Código del Trabajo.

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

El mayor costo se produce, entonces, sólo en el caso de despidos en el grupo de trabajadores que tienen más de cinco y menos de nueve años de antigüedad en la empresa, que son aproximadamente un 13% de la fuerza de trabajo.

Como la probabilidad de terminación del contrato de trabajo por despido es del 50%, ya que la otra mitad de los trabajadores se retira voluntariamente, jubila o muere, y suponiendo que la empresa promedio del ejemplo procediera a la totalidad de los despidos de inmediato, sin distribuirlos en el tiempo, su mayor costo de mano de obra alcanzará a un 1.4%. En caso que los despidos se distribuyan en un plazo más largo, ese impacto puede llegar a reducirse a un 0.5%.

Vale decir, no se está hablando de un encarecimiento fundamental del costo de la mano de obra, que vaya a ocasionar un efecto negativo sobre el nivel de empleo ni sobre la economía.

Ese encarecimiento va a depender de la valoración que el trabajador tenga de esta especie de seguro. Cualquiera sea la hipótesis que se acepte sobre la formación de los salarios en el mercado laboral, no es la misma remuneración la que negocia cuando se tiene una forma de indemnización q todo evento, que cuando no se la tiene. Si la valoración fuera total, el efecto sobre el costo de la mano de obra sería cero. Si la valoración fuera parcial, en efecto, en una hipótesis pesimista, bordearía el 1.4%.

Desde un punto de vista macroeconómico, el proyecto incide favorablemente en el clima de inversión, en el cambio tecnológico y en la generación de nuevas fuentes de trabajo. La propuesta que se ha presentado tiene la posibilidad de adquirir legitimidad social en los diversos sectores que se van a ser regulados por ella, y producir, con estas innovaciones, un clima de estabilidad en las reglas del juego. Manifestó no tener duda de que, en el área de la institucionalidad laboral, en algún modo, se está frente a una situación análoga a aquella en que se desarrolló la discusión constitucional del año pasado, donde el cambio generó oportunidades de mayor estabilidad. Lo mismo se necesita en el área laboral, en que hay instituciones que no tienen una base de legitimidad social frente a sectores muy amplios.

Informó que una de las razones del diálogo tan largo con organismos laborales y empresariales fue la búsqueda de mecanismos que, siendo congruentes con las necesidades de desarrollo del país, pudieran tener legitimidad social, de modo que fueran aceptables para la población. Resaltó que la clave de la generación de empleos está ahí: en que el país crezca e invierta, para ello se necesita tener reglas del juego que sean percibidas como estables.

Los participantes en el debate estuvieron contestes en que la decisiva gravitación social, económica y política del presente proyecto de ley lo

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

convierte en el asunto legislativo más relevante que ha debido tratar hasta ahora el Senado, desde su constitución el 11 de marzo pasado.

Al iniciarse la discusión general, el, Presidente del Senado, H. Senador señor Gabriel Valdés, concurrió a las Comisiones unidas e hizo presente en el seno de ellas que este es un proyecto de enorme trascendencia social y económica y que es sin duda el más importante que ha sido propuesto para ser. Analizado, discutido y acordado en el Senado, donde el Gobierno no tiene mayoría.

Manifestó que el problema laboral ha sido, uno de los elementos fundamentales de la discusión política y social que ha habido durante los pasados tres o cuatro años en el país. Este conflicto pendiente no es algo superficial, ni accesorio, ni inventado por el Gobierno, dijo. Los trabajadores han venido reclamando desde hace tiempo contra las disposiciones del Plan Laboral. El mundo laboral quiere mejorar sus garantías porque se considera perjudicado; exige una consideración de sus derechos, que juzga vulnerados.

Si no hay paz social no puede fructificar el proceso de reconstrucción democrática en que se encuentra empeñado el país. y sin democracia no habrá desarrollo económico. Considerar las demandas de los trabajadores es una base importante de la democracia.

Asimismo, hay que tener en cuenta los derechos del mundo empresarial, de los empleadores, y los temores que ellos han expresado. No cabe duda que la economía del país debe crecer, pero debe hacerlo en justicia.

No hay que olvidar que los intereses de grupos no son siempre los de la nación: ésta es el encuentro entre trabajadores y empresarios. Ese equilibrio no es fácil, pero debe encontrarse en el Senado.

El Senado es respetado por la forma en que ha trabajado hasta ahora: la opinión pública advierte que hay en él suficiente capacidad de análisis y de vocación política como para llegar a acuerdos que aporten la paz social y el crecimiento sólido de la economía que el país espera y necesita.

El H. Senador señor Fernández planteó durante la discusión general dos dudas en el orden constitucional.

La primera dice relación con el número 18 del artículo 19 de la Constitución Política del Estado, conforme al cual las leyes que regulen el ejercicio del derecho a la seguridad social son de quórum calificado, esto es, deben ser establecidas, modificadas o derogadas por la mayoría absoluta de los Senadores y Diputados en ejercicio. Su Señoría expresó que algunas disposiciones del proyecto, específicamente las que establecen indemnizaciones en caso de despido, son propias de la seguridad social.

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

La segunda se vincula con el artículo 74 de la Carta Fundamental, que preceptúa que deberá oírse en forma previa a la Corte Suprema, cuando se trate de modificar la ley orgánica constitucional relativa a la organización y atribuciones de los tribunales. El artículo 16 de la ley N° 18.918, orgánica constitucional del Congreso Nacional, desarrolla la norma de la Constitución y dispone que debe ser puesto en conocimiento de dicha Corte, para los efectos indicados en el inciso segundo del citado artículo 74, todo proyecto que contenga preceptos relativos a la organización y atribuciones de los tribunales. Conforme a esta ley, la remisión debe hacerse al momento de darse cuenta del proyecto, si él ha sido presentado sin la opinión del máximo tribunal.

El H. Senador señor Fernández fue de opinión que en este caso podrían encontrarse aquellos artículos de la iniciativa en informe que otorgan facultades a los jueces del trabajo para conocer y fallar cuestiones relacionadas con el despido y las indemnizaciones.

El H. Senador señor Piñera hizo valer diversas consideraciones de orden general en torno a las ideas contenidas en la iniciativa en informe.

Destacó que no existe claridad en cuanto a la estimación del costo económico del proyecto, materia en la que inciden, entre otras variables, la supresión del tope de las indemnizaciones, ya que el ochenta por ciento de los trabajadores está afecto a él, y la indemnización complementaria de 25%. Las cifras que se han barajado fluctúan entre el 0.5% y el 4%.

Dijo que la búsqueda de estabilidad en la relación laboral normalmente encarece el costo de la mano de obra y tiene un impacto negativo en el crecimiento del empleo y en el nivel de remuneraciones. Si el despido se hace muy rígido el ajuste se produce por la vía de una contracción del empleo.

Por su parte, el H. Senador señor Gazmuri manifestó que es efectivo que el proyecto importa un relativo encarecimiento de la mano de obra, y agregó que, en su concepto, ello es el precio que se debe pagar por mantener una economía competitiva y vivir en democracia. Así, lo que exporte el país será tecnología y no mano de obra barata.

Puesto en votación general el proyecto en la sesión del 25 de julio pasado, a las 18:30 horas, fue aprobado por seis votos por la afirmativa y cuatro abstenciones. Habiéndose producido mayoría suficiente, las abstenciones no influyeron, en los términos a que se refiere el artículo 163 del Reglamento del Senado. Votaron a favor

los HH. Senadores señores Calderón, Hormazábal, Pacheco, Ruiz de Giorgio, Thayer, y Vodanovic. Se abstuvieron los HH. Senadores señora Feliú y señores Diez, Guzmán y Ortiz De Filippi.

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

El H. Senador señor Calderón, fundamentando su apoyo a la iniciativa, declaró que el Ejecutivo ha entregado antecedentes contundentes que demuestran que el problema de costos del proyecto no tiene la envergadura que le dan sus contradictores. Siendo partidario de la búsqueda de fórmulas de acuerdo, estima que las críticas al proyecto son excesivas, sobre todo si se tiene en cuenta que él no satisface plenamente las aspiraciones manifestadas por los trabajadores.

Dijo que el sector empresarial debía tomar conciencia de que en democracia se espera de él un mayor esfuerzo solidario.

El H. Senador señor Hormazábal expresó que aprobaba el proyecto porque cumple el compromiso de promover la concertación social asumido en el programa de gobierno que fija el marco en que fue elegido el Presidente de la República.

Manifestó su Señoría que el texto contenido en el mensaje, en general, perfecciona una legislación que todos reconocen coincidentemente que hay que modificar. En su concepto, no se puede juzgar el proyecto sólo en su dimensión económica y con prescindencia del factor humano. En efecto, la inestabilidad en el empleo deteriora la propia estimación del trabajador y lo coloca en la indefensión frente a la voluntad del empresario. Por el contrario, cuando desaparece esa incertidumbre frente al despido, aumenta su productividad, lo que redundaría en beneficios para la empresa y el país.

El H. Senador señor Vodanovic, al fundar su voto por la afirmativa, declaró que, habiendo cambiado la situación de excepción que se esgrimió para justificar la legislación vigente, el proyecto persigue renovar el clima en que se dieron las relaciones laborales durante el Gobierno anterior, las que su Señoría calificó de inequitativas.

Despejadas las cuestiones accesorias, subsiste como principal objeción de fondo por parte de quienes cuestionan el proyecto, la eliminación del tope de las indemnizaciones. Esta supresión se funda en que el trabajador antiguo que es despedido no sólo debe subsistir durante el lapso de cesantía, sino que muy difícilmente encuentra otra ocupación similar, porque ya ha perdido la capacidad de adecuarse a las condiciones del mercado de trabajo.

Al fundar su voto, el H. Senador señor Guzmán expresó que el contenido de las ideas matrices de la iniciativa lo movía a votar en contra, pero señaló que se abstendría en razón de que todos los participantes en el debate han manifestado el propósito de buscar acuerdos.

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

Añadió que éste es el proyecto más delicado que le ha tocado debatir, porque la evaluación económica de su costo es técnicamente difícil, ya que se la suele aislar de otros factores que en la realidad son concomitantes. Y, además, porque están comprometidas concepciones diferentes sobre cuál debe ser el esquema de desarrollo del país.

Su Señoría manifestó que, en general, encuentra negativo el proyecto porque encarece el despido y gravita principalmente sobre los pequeños y medianos empresarios. Por ello debería buscarse un tratamiento diferenciado, en razón del tamaño de la unidad productiva.

La legislación sobre terminación del contrato de trabajo debe respetar el derecho de gestión del empresario, derivado de su derecho de propiedad. No corresponde calificar los despidos de justificados e injustificados, sino referirse a ellos en términos de indemnizables y no indemnizables. Es necesario fijar un límite a las indemnizaciones si lo que se procura es asegurar la subsistencia del trabajador y su grupo familiar durante el período de cesantía.

Dijo que hay que encontrar una armonía entre los aspectos humanos y políticos envueltos en el asunto y que resulta aconsejable disponer de más tiempo para obtener la decantación de un consenso.

Por su parte, el H. Senador señor Diez señaló que su posición obedece a que no concuerda con el contenido del proyecto en puntos importantes, pero como cree necesario y conveniente perfeccionar la legislación laboral, adopta un pronunciamiento que deja expedito el camino para la búsqueda de acuerdos.

Entre otras consideraciones, dijo que los beneficios que otorga el proyecto ya son una realidad en el caso de las relaciones laborales de las grandes empresas, por lo que él incidirá principalmente, y en forma gravosa, en las medianas y pequeñas unidades económicas.

En cuanto a la creación de nuevos empleos, le parece a su Señoría que la iniciativa en informe puede cerrar posibilidades a los hijos de los actuales trabajadores, cuando en un futuro próximo accedan al mercado laboral en busca de ocupación.

La H. Senadora señora Feliú manifestó que en su concepto la votación general del proyecto no importa un pronunciamiento abstracto sobre la idea de legislar, sino la adopción de una postura favorable o adversa al contenido específico y concreto que a la iniciativa haya dado su autor.

Puntualizó que el proyecto afecta a los trabajadores en actual desempeño, a las personas que se incorporarán más tarde a la fuerza de trabajo y a las empresas. Entre éstas, a su vez, hay que tomar en cuenta las diferencias provenientes de sus diversos tamaños. Así, las normas propuestas en el

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

mensaje no se avienen con las circunstancias en que desarrollan su actividad las pequeñas y medianas empresas, en las que la relación entre empresarios y trabajadores es muy directa y personal.

En esta perspectiva, su inclinación es la de votar negativamente, pero declaró que se abstenía por las mismas razones esgrimidas por los señores Diez y Guzmán para adoptar tal predicamento, las que hizo suyas.

El H. Senador señor Thayer manifestó que el Gobierno ha hecho un esfuerzo valioso por acercar esta iniciativa a ciertos principios de la política económica del país que deben ser mantenidos, si bien el resultado no es por entero compatible con ese objetivo.

Su pronunciamiento favorable estuvo fundado en el entendido de que en el curso de la discusión se salvarían las objeciones válidas que han surgido en el estudio en general del proyecto, tales como la indemnización sin tope, que estima injusta y perjudicial para el crecimiento sostenido de la economía y del empleo.

Sugirió, al efecto, explorar alternativas que pudieran conciliar en mejor forma los propósitos que se persiguen. Mencionó la posibilidad de que, en vez de pagar la indemnización de una sola vez al trabajador que es despedido, se le mantuviera su renta durante un determinado número de meses, o hasta que encontrara empleo, si esto último se produce con anterioridad.

En el plano de las hipótesis de trabajo, propuso también establecer como derecho del trabajador, una indemnización genérica de quince días por año de servicios y fracción superior a seis meses, cualquiera sea la causa de su alejamiento de la empresa. Pero, en el evento de que esa causa fuere el despido, la indemnización se aumentaría en otros quince días por año de servicios, hasta un cierto límite que debería fijarse. De esta forma se diferenciarían dos elementos que, a su juicio, en el proyecto están confundidos: el derecho del trabajador a disponer de un fondo de ahorro a todo evento, y el derecho a disponer de una indemnización que provenga del despido.

Justificando su abstención, el H. Senador señor Ortiz De Filippi expresó que esperaba que al considerar el proyecto en sus detalles se tendría como norte el interés de los consumidores, ya que en definitiva todo se reflejará en costos.

Señaló que será básico considerar los distintos intereses de las empresas, según su tamaño, ya que las grandes pueden enfrentar el aumento del costo de la mano de obra, más no así las pequeñas y medianas, todo lo cual ha quedado de manifiesto en el contenido de las exposiciones que han hecho en el seno de las Comisiones unidas las organizaciones representativas de esos sectores.

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

No obstante el consenso existente en el sentido de que no se debe lesionar el derecho a gestión del empresario, el proyecto crea, en relación con el despido por necesidades de la empresa, un mecanismo que es engorroso para el empleador y para el trabajador, toda vez que abre la puerta a la intervención de los tribunales en una materia que debiera estar entregada únicamente a la decisión del empresario.

El H. Senador señor Ruiz de Giorgio fundó su voto favorable en la circunstancia de que el proyecto da una sentida inquietud de los trabajadores. Sostuvo que, a medida que ellos alcanzan la satisfacción de sus necesidades básicas, valoran la estabilidad en sus empleos más aún que un mejoramiento de remuneraciones que les permitiría el acceso a niveles de vida superiores.

Se declaró partidario de buscar el máximo consenso posible sobre esta legislación, pero advirtió que no puede perderse de vista la tranquilidad social que ella está destinada a producir en el país, como consecuencia del tratamiento equitativo de la cuestión laboral.

El artículo 1° señala las causales de terminación del contrato de trabajo que comúnmente han sido denominadas objetivas. El es básicamente similar al artículo 155 del Código del Trabajo vigente, contenido en el artículo 1° de la ley N° 18.620, con las salvedades que se explica enseguida:

- a) Se reduce la duración del contrato a plazo fijo, de dos años a un año.
- b) Se suprime el desahucio, que estaba contenido en la letra f) del artículo 155 del Código. Con ello se pretende poner fin a la terminación del contrato sin expresión de causa y por el mero arbitrio del empleador.
- c) Se reemplaza el desahucio dado por el trabajador, por la renuncia del mismo a su empleo, de la que debe dar un aviso previo de al menos treinta días.
- d) Se elimina la caducidad del contrato, consagrada en la letra g) del artículo 155 del Código, esto es, la terminación inmediata, sin derecho a indemnización, en los casos de los artículos 156 y 157 del Código del Trabajo. Estos preceptos se refieren a circunstancias tales como sabotaje, delitos contra la seguridad del Estado, competencia desleal, ausencia injustificada, abandono del trabajo, falta de probidad, vías de hecho, injurias y conducta inmoral grave.

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

- Las tres primeras causales, mutuo acuerdo, renuncia o muerte del trabajador, fueron aprobadas en forma unánime por vuestras Comisiones unidas.

La del número 4, vencimiento del plazo, se refiere al contrato de término fijo, cuya duración máxima se limita a un año, en lugar de los dos años que estipula la letra b) del artículo 155 del Código del Trabajo.

El señor Ministro del Trabajo y Previsión Social explicó que el plazo que se propone es de un año, porque es a partir de ese primer año que nace el derecho a la indemnización por antigüedad.

Esta disposición dio origen a un detenido debate, en el que algunos señores Senadores manifestaron que la modalidad del contrato a plazo fijo ha sido frecuentemente desvirtuada, empleándola para enfrentar faenas propias del giro ordinario y permanente de la empresa, en lugar de labores transitorias. Por esta vía, expresaron, se puede reemplazar con facilidad a los trabajadores y no se completa la planta permanente, con lo cual se evita el contrato colectivo, o bien se rompe intencionadamente la continuidad en los servicios, para evitar que el contrato pase a ser indefinido.

Hicieron presente que antiguamente este contrato de plazo fijo no podía exceder de seis meses, lapso suficiente para someter a prueba las aptitudes de un trabajador, o para el desempeño de profesionales o técnicos especializados contratados para labores temporales.

Otros HH. Senadores, en cambio, señalaron que el contrato a plazo fijo no debe confundirse con el contrato a prueba y que lo correcto en este aspecto es dejar un margen adecuado para el juego de la libertad de las partes en la contratación. Hicieron presente que esta modalidad de contrato a plazo fijo sirve para las suplencias, caso en el cual un año puede ser insuficiente y, además, es útil para garantizar al trabajador la remuneración por la totalidad del lapso convenido.

Todos los miembros de vuestras Comisiones unidas estuvieron contestes en que esta norma no resulta aplicable a los contratos por obra o faena, como son los que habitualmente se celebran en el sector de la construcción y en las tareas agrícolas de temporada. Estos son contratos cuya duración está determinada por la de las labores para las cuales se convienen.

Enseguida, las Comisiones unidas acordaron tratar conjuntamente con este número la disposición contenida en el inciso final del artículo 14, que establece la presunción legal de existencia de un contrato de trabajo indefinido, cuando los servicios prestados en virtud de dos o más contratos excedan de doce meses, en un período de quince.

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

Además, consideraron una indicación del H. Senador señor Diez, que permite la celebración de contratos de plazo fijo de una duración superior a un año, cuando la naturaleza del trabajo sea esencialmente temporal o cuando el lugar geográfico donde deban prestarse los servicios así lo requiera.

- Votada, la indicación fue rechazada, en conformidad con lo que preceptúa el artículo 167 del Reglamento del Senado, luego de producirse un doble empate.

- Puesto en votación el número 4 del artículo 1º, conjuntamente con el inciso final del artículo 14, fueron igualmente rechazados en virtud de la reiteración del empate.

- La causal del número 5 del artículo 1º, conclusión del trabajo o servicio que dio origen contrato, fue aprobada por unanimidad.

Su sentido y alcance ha sido precisado por la jurisprudencia actual, en cuanto ella sólo resulta configurada por la terminación de servicios natural y normalmente finadles y se descarta, en consecuencia, la imposibilidad de continuar la obra o la actividad por virtud de una decisión del empleador o por un hecho imputable a éste o a terceros.

- Las Comisiones unidas acordaron, por 9 votos contra 1, dejar constancia, para la historia de la ley, que la interpretación dada por los tribunales a esta causal es la correcta y por tanto la confirman. El voto en contra correspondió al H. Senador señor Thayer, quien se mostró partidario de que la decisión sea dejada a los tribunales, en cada caso particular, en tanto que estuvieron por asentar esta constancia los HH. Senadores señora Feliú y señores Calderón, Diez, Guzmán, Hormazábal, Pacheco, Piñera, Ruiz de Giorgio y Vodanovic.

- La causal del número 6, caso fortuito o fuerza mayor, que es idéntica a la de la letra e) del artículo 155 del Código del Trabajo, fue aprobada por unanimidad.

Por último, se trató una indicación de los HH. Senadores señora Feliú y señor Piñera, que propone agregar al artículo 1º un número 7, nuevo, que consagra como causal objetiva de término del contrato de trabajo, la de haber cesado el motivo que haya dado origen a un contrato de reemplazo o suplencia.

Los representantes del Ejecutivo hicieron ver que existe abundante jurisprudencia en el sentido de dar una gran amplitud a la causal del número 5 del artículo 1º, conclusión del trabajo o servicio, de manera tal que la proposición de la indicación en estudio queda comprendida en ella, como una especie dentro del género. En vista de ello, sus autores la retiraron, luego de producirse un empate en la primera votación.

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

El artículo 2° refunde en una sola norma las disposiciones que estaban contenidas en el artículo 156 del Código del Trabajo y aquellas atinentes a la relación laboral que lo estaban en el artículo 157 del mismo. El contiene las causal es de terminación del contrato de trabajo por decisión del empleador, algunas de las cuales pueden ser también invocadas por el trabajador, de acuerdo con el artículo 13 del proyecto.

Por unanimidad las Comisiones unidas acogieron una indicación del H. Senador señor Calderón, complementada por otra de los HH. Senadores señores Guzmán y Hormazábal, que agregó al encabezamiento de este artículo una frase final, que establece que todas estas causales deberán ser fundadas en la forma que dispone el artículo 4° del proyecto, esto es, indicando en el aviso de despido la causal invocada, los hechos en que ella se funda y el estado de las cotizaciones previsionales del trabajador.

Lo anterior no obsta a que la causal deba ser probada, si es controvertida, pero no significa que se requiera algún procedimiento o investigación previos, antes de proceder a la separación del trabajador.

Fueron acogidas en forma unánime, con una sola enmienda de forma, las causales 1, 2, 3, 4, 6 y 7, a saber: falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada; negociaciones del giro del negocio prohibidas por escrito por el empleador en el contrato; no concurrencia al trabajo; abandono del trabajo; daños en instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles, productos o mercaderías, e incumplimiento grave de las obligaciones del contrato.

La causal del número 5, actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la empresa o a los trabajadores, fue adicionada luego de un debate que giró en torno a las causales de caducidad del contrato del artículo 157 del Código del Trabajo, que en virtud del proyecto se eliminan en su mayor parte.

El señor Ministro del Trabajo y Previsión Social señaló que las causales que figuraban en dicho artículo y que tenían origen en los preceptos de la ley N° 16.455 están recogidas en los números 5 y 6 del artículo 2° en comento, en tanto que las demás, que carecen de vinculación con la relación laboral, son suprimidas. El señor Subsecretario, por su parte, agregó que la sola invocación de estas causales de caducidad determina la pérdida del trabajo, aunque sean falsas, y que, en definitiva, se debe separar la legislación laboral de normativas que son más propiamente del orden penal.

Algunos de los miembros de las Comisiones unidas expresaron que las causales de caducidad que se eliminan están incluidas en la de terminación, del número 7 del artículo 2°, incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, puesto que el cumplimiento del mismo se extiende a todo aquello que por naturaleza queda comprendido en él, aunque no se exprese. Hicieron

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

presente, además, que estas causales se originan en el D.L. N° 32, de 1973, dictado en circunstancias del todo excepcionales, que hoy no tienen vigencia.

Otros señores Senadores se demostraron contrarios a tal eliminación, argumentando que ella puede originar interpretaciones de la jurisprudencia en el sentido de que los hechos que las configuran no serían causales de caducidad ni de terminación del contrato de trabajo.

Finalmente, se convino en salvar el problema adicionando el texto del número 5 del artículo 2°, de modo de precisar que los actos, omisiones o imprudencias pueden afectar tanto a la seguridad como al funcionamiento de la empresa, así como a la seguridad o a las actividades de los trabajadores, además de a la salud de éstos.

Votaron a favor los HH. Senadores señora Feliú y señores Diez, Guzmán, Hormazábal, Pacheco, Piñera y Thayer y se abstuvieron los HH. Senadores señores Calderón y Ruiz de Giorgio.

Votó en contra el H. Senador señor Vodanovic, quien dejó constancia de que lo hacía por considerar que las causales de terminación del contrato de trabajo propuestas en el proyecto son las que han regido habitualmente en el país y que ellas son ya excesivamente rigurosas para con los trabajadores, por manera que cualesquiera modificación de ellas debería ser para restringirlas o eliminarlas y no para ampliarlas o incorporar otras nuevas.

Por su parte, el H. Senador señor Hormazábal dejó constancia de que su voto por la afirmativa obedece a que la causal quinta del artículo 2°, que ha sido enmendada por las Comisiones unidas, es también invocable por el trabajador, conforme al artículo 13 del proyecto, y porque ello importa la supresión del artículo 157 del Código del Trabajo.

El artículo 3° restablece, con modificaciones, la causal de despido por necesidades de la empresa. La diferencia sustancial entre la modalidad propuesta y la que estaba contenida en el número 10 del artículo 2° de la ley N° 16.455 es que ahora se indica cuáles son las necesidades que habilitan un despido.

Esta misma disposición reserva la institución del desahucio para gerentes, empleados con poder de representación y los de confianza, así como para los trabajadores de casa particular, todos los cuales pueden ser despedidos mediante un aviso escrito dado con treinta días e anticipación, con copia a la Inspección del Trabajo, comunicación que puede ser reemplazada por el pago en dinero de una suma igual a treinta días de la última remuneración mensual.

Explicó el señor Ministro del Trabajo y Previsión Social que la iniciativa propone establecer un esquema en el cual el despido por necesidades de la empresa, cuando es justificado, tenga una indemnización de un mes por año de servicio

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

sin tope, pero en que, junto con esa indemnización, el trabajador reciba una razón objetiva de su despido, y, si el despido no tiene fundamentación alguna, éste ocasione un costo mayor que aquel que sí tiene fundamentos de hecho.

Se manifestó convencido de que la expresión de causa para el despido tiene que ver con la dignidad de la relación laboral. El empresario que contrate un trabajador sabrá que el despido con fundamento, cuando se deba a necesidades de la empresa, va a significar el pago de un mes por año de servicios, y conocerá además el monto máximo de la indemnización por el despido injustificado invocando esa causal.

El proyecto precisa la causal de necesidades de la empresa en mucha mayor medida que la ley N° 16.455. Contiene unos ejemplos, que no son taxativos y que admiten otras situaciones, siempre que sean análogas. No es una descripción exhaustiva, pero con ella se estrecha el margen de incertidumbre que, bajo la citada ley, afectó tanto a las empresas como a los trabajadores.

El H. Senador señor Guzmán manifestó que en este precepto está radicado uno de los aspectos medulares y controvertidos del proyecto.

La norma apunta a que el trabajador no ignore la causa de su despido, como un modo de no afectar su dignidad y autoestima. Su Señoría expresó que acepta tal criterio, aunque no lo comparte para la generalidad de los casos, pues habrá situaciones en que la difusión de la causal sea desdorosa para el afectado.

En su opinión, a un tribunal no le corresponde, ni puede hacerlo en forma seria, entrar a calificar si concurren o no las circunstancias fácticas que conforman la causal de necesidades de la empresa, y citó como ejemplo las derivadas de la racionalización de la misma. De hacerlo, el Estado, a través del juez, se transforma en coadministrador de la empresa, afectando el derecho de propiedad del empresario y su corolario, que es el derecho de gestión. Este derecho de gestión es el que permite al empleador decidir a quién contrata, cuándo contrata y hasta cuándo contrata, porque en el fondo todo empleado es de confianza.

Considera el H. señor Senador Guzmán que no debe consagrarse el concepto, envuelto en esta parte del proyecto, de despido injustificado. Sólo hay despidos indemnizables y no indemnizables y lo que corresponde convenir a este respecto es el monto de las indemnizaciones. Este punto de naturaleza conceptual le parece más grave que las consecuencias económicas de la iniciativa, pues es de temer que luego de este primer paso pudiera venir otro, que es su consecuencia lógica, como es otorgar facultades a la Inspección del Trabajo, ya que si un despido no está justificado amerita una intervención correctiva de la autoridad.

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

El H. Senador señor Thayer declaró que existen despidos justificados e injustificados, clasificación ésta que ha sido reconocida por la Recomendación N° 119, de 1963, y por el Convenio N° 158, de 1982, de la Organización Internacional del Trabajo, de la cual Chile. es miembro desde 1919.

A su entender, el proyecto es moderado porque reconoce la facultad soberana del empleador para despedir, sancionando racionalmente el despido abusivo, el cual constituye un abuso de derecho, como cualquier otro. El error en que incurre el mensaje, en su concepto, es el de insistir en una indemnización sin tope en el caso de despidos justificados.

El H. Senador señor Calderón manifestó que era necesario acotar la causal de necesidades de la empresa del artículo 3°, suprimiendo las palabras "tales como" , porque ellas dejan el terreno abierto a casos distintos a los que se indican en el precepto por vía ejemplar. Hizo presente su Señoría que en algunos de esos casos hay que precisar los términos, para que la causal resulte convenientemente especificada, como en el de las necesidades derivadas de la racionalización o modernización del establecimiento o servicio. Otro tanto propuso para el desahucio a que se refiere el inciso segundo del mismo artículo, por estimar que la frase final deja la puerta abierta para calificar cualquier empleo como de confianza exclusiva.

Su Señoría hizo indicación para reemplazar el artículo 3° por dos preceptos.

El primero de ellos propone una alternativa para el artículo 3°, que reduce a dos los hechos que configuran la causal de necesidades de la empresa. Por un lado, los que se deriven de su desarrollo tecnológico o se vinculen con el crecimiento de ella. En tal caso, serán requisitos de validez el aviso previo y el pago de una indemnización equivalente a cuarenta y cinco días de remuneración por cada año de servicios y fracción superior a seis meses. Para que el despido pueda hacerse efectivo respecto de más del diez por ciento de los trabajadores de la empresa, se exige autorización judicial previa, en un procedimiento en que deberá acreditarse, además de los hechos constitutivos de la causal, la imposibilidad de capacitar o reubicar a los trabajadores. Por otro lado, los derivados de situaciones del mercado que pongan en peligro la subsistencia, de la empresa, caso en el cual se exige la comprobación judicial previa y se reduce la indemnización a un mes de remuneración por cada año de servicios y fracción superior a seis meses.

El incumplimiento de cualquiera de las formalidades y condiciones exigidas por la norma provoca la nulidad del despido.

Puesta a votación, fue rechazada en conformidad con lo que preceptúa el artículo 167 del Reglamento del Senado, luego de producirse un doble empate.

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

El segundo de esos preceptos, por estar vinculado con el tema de los trabajadores de casa particular, es tratado junto con el inciso segundo del artículo 3° en análisis.

El H. Senador señor Hormazábal formuló una indicación al inciso primero del artículo 3° que, en concepto de su autor, acota mejor la materia, puesto que aceptar el precepto tal cual viene podría prestarse para estimar que se mantiene bajo otro nombre la institución del desahucio empresarial. Su proposición especifica que son necesidades del funcionamiento de la empresa las que derivan de motivos económicos, tecnológicos, estructurales, de racionalización o modernización, siempre que tengan carácter de permanencia y gravedad y que exista una relación directa entre el hecho invocado y el despido. La hicieron suya también los HH. Senadores señores Gazmuri, Páez y Ruiz de Giorgio.

Puesta en votación, resultó desechada por cinco votos en contra y cuatro a favor. Se pronunciaron por aprobarla sus autores. Estuvieron por el rechazo los HH. Senadores señora Feliú y señores Diez, Guzmán, Ortiz y Thayer.

Enseguida, por unanimidad de los presentes, se aprobó el primer inciso de este artículo.

Fundó su voto el H. Senador señor Thayer, diciendo que comparte la idea del mensaje, en el sentido de dar a esta causal una amplitud mayor que la que la jurisprudencia asignó a la causal correlativa de la ley N° 16.455.

A continuación se trató una indicación del H. Senador señor Thayer, para agregar un inciso segundo, nuevo, al artículo 3°, que faculta al empleador para invocar la causal de necesidades de la empresa, sin necesidad de especificar los hechos constitutivos de ella, siempre que no afecte a más del diez por ciento de los trabajadores, en un año calendario. Explicó que con ella se releva al empleador del peso de la prueba, lo que considera indispensable para el ejercicio del derecho de gestión en una economía moderna.

En relación con esta misma materia, el H. Senador señor Diez hizo una indicación similar, en virtud de la cual se presume de derecho que los despidos que no excedan en un año calendario del diez por ciento del personal, corresponden a necesidades de la empresa. El H. Senador señor Thayer retiró su proposición, por considerar que ella estaba comprendida en la del H. Senador señor Diez.

Puesta esta última en votación, fue rechazada en conformidad con lo que preceptúa el artículo 167 del Reglamento del Senado, luego de producirse un doble empate.

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

El segundo de los preceptos que propusiera el H. Senador señor Calderón, consiste en un artículo 3° bis, que suprime la institución del desahucio para los trabajadores de casa particular, elimina la frase genérica alusiva a empleos y cargos de confianza exclusiva determinados por su propia naturaleza y acaba con la posibilidad de reemplazar el aviso de desahucio por una indemnización igual a un mes de renta.

Sometida a las Comisiones unidas la cuestión de admisibilidad, la indicación fue declarada inadmisibile, porque se estimó que ella importa otorgar a los trabajadores de casa particular mayores beneficios económicos que aquellos para los cuales el Presidente de la República ha otorgado su asentimiento en el proyecto de ley en discusión. Todo ello en conformidad con lo estipulado por el artículo 62, N° 4°, de la Constitución Política del Estado y en el inciso cuarto del artículo 101 del Reglamento del Senado.

Estuvieron por la inadmisibilidad los HH. Senadores señora Feliú y señores Diez, Guzmán, Ortiz, Pacheco, Thayer y Vodanovic. Por declararla admisible votaron los HH. Senadores señores Calderón y Ruiz de Giorgio. Se abstuvo el H. Senador señor Hormazábal.

El inciso segundo del artículo 3° del mensaje se aprobó por unanimidad, en los mismos términos en que viene concebido.

El artículo 4° regula todo lo relativo a las formalidades que rodean la terminación del contrato de trabajo cuando la causal invocada es alguna de las del artículo 2°, o de las dos últimas del artículo 1°, o la del inciso primero del artículo 3°.

Aquéllas consisten en un aviso escrito que debe entregarse al trabajador dentro de ciertos plazos fatales, enviando copia del mismo a la autoridad administrativa correspondiente. Dicho aviso debe contener menciones específicas y determinadas la causal invocada, los hechos fundantes de ella, el estado de las cotizaciones previsionales y, en el caso del desahucio por necesidades de la empresa, el monto de la indemnización sustitutiva del plazo de 30 días de aviso, si el empleador ejercita esta opción.

Este artículo fue aprobado por unanimidad, con modificaciones formales que mejoran la redacción y consignando un plazo mayor para el aviso de término, de seis días hábiles, cuando la causal invocada sea la de caso fortuito o fuerza mayor.

El artículo 5° regula el monto de la indemnización a que tiene derecho el trabajador cuya antigüedad en la empresa sea igualo superior a un año, en caso de término del contrato de trabajo por necesidades de la empresa, desahucio o despido injustificado.

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

La regla general es que se debe pagar el mínimo legal, que comúnmente se llama "un mes por año" , o sea, treinta días de remuneración mensual, por cada año o fracción superior a seis meses de servicios. Sin embargo, si en el contrato de trabajo, sea éste individual o colectivo, se ha pactado una indemnización mayor, se deberá precisamente ésta. Si la indemnización estipulada para este evento en el contrato fuere inferior al mínimo, el pacto está viciado y se deberá pagar el "mes por año".

Esta indemnización por despido es compatible con la supletoria del aviso previo, que habilita al empleador el inciso final del artículo 4°.

No tienen derecho a ella los trabajadores de casa particular.

La diferencia con el artículo 159 del Código del Trabajo, que configura uno de los aspectos sustanciales del proyecto, es la supresión del límite o "tope" de ciento cincuenta días fijado a esta indemnización en la norma vigente.

- El inciso primero fue aprobado por unanimidad.

El H. Senador señor Thayer formuló indicación para adicionar el inciso segundo con una indemnización por cesantía, que establece un monto decreciente en el tiempo, con un límite determinado por la antigüedad del trabajador, que toma también en cuenta la circunstancia de que el trabajador encontrare ocupación durante el período en que tiene derecho a este pago.

Puesta en votación, se emitieron un voto por la aprobación, que correspondió al autor de la iniciativa, cuatro por el rechazo, de los HH. Senadores señores Calderón, Hormazábal, Páez y Ruiz de Giorgio y tres abstenciones, de los HH. Senadores señora Feliú y señores Diez y Guzmán. En vista de que las abstenciones influían en el resultado, se procedió a repetir de inmediato la votación, previa la exhortación de rigor que prescribe el artículo 163 del Reglamento del Senado. En esta ocasión mantuvieron su pronunciamiento los HH. Senadores que habían votado por la negativa, se sumaron a la aprobación los HH. Senadores señores Feliú y Diez y optó nuevamente por la abstención el H. Senador señor Guzmán. En esta virtud, y conforme al precepto reglamentario indicado, se sumó el voto de abstención a la mayoría, con lo que la indicación resultó rechazada por cinco votos contra tres.

Seguidamente, las Comisiones unidas rechazaron, por seis votos contra dos y un pareo, una indicación del H. Senador señor Calderón que postulaba suprimir el artículo 5°. Se pronunciaron por la afirmativa la H. Senadora señora Feliú y el H. Senador señor Calderón, y lo hicieron por la negativa los HH. Senadores señores Diez, Guzmán, Hormazábal, Páez, Ruiz de Giorgio y Thayer. El H. Senador señor Vodanovic manifestó tener un pareo con el H. Senador señor Ortiz.

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

Los HH. Senadores señora Feliú y señores Diez, Guzmán, Ortiz y Thayer formularon indicación para agregar al inciso segundo de este artículo una frase final que recoge la norma vigente, en cuanto ésta señala el límite máximo de ciento cincuenta días para la indemnización, y para agregar al mismo artículo 5° un inciso tercero, nuevo, que fija una escala de indemnizaciones decrecientes para el plazo que exceda de los cinco años de antigüedad del trabajador en la empresa, hasta enterar un máximo de diez años.

Puesta en votación, fue rechazada en conformidad con lo que preceptúa el artículo 167 del Reglamento del Senado, luego de producirse un doble empate.

Fundando su voto contrario, el H. Senador señor Hormazábal expresó que la indicación tiende a mantener una discriminación injusta e irritante entre los trabajadores contratados antes y después del 14 de agosto de 1981, fecha de entrada en vigencia de la ley N° 18.018. Además, hizo presente que, superada que fue la crisis de 1981, el Ministro del Trabajo de la época intentó, sin éxito, restablecer las cosas al estado anterior.

Puesto en votación el inciso segundo del artículo 5°, fue rechazado en conformidad con lo que preceptúa el artículo 167 del Reglamento del Senado, luego de producirse un doble empate.

El H. Senador señor Diez fundó su voto en contra expresando que la supresión de esta norma significa mantener vigente el inciso segundo del artículo 159 del Código del Trabajo, que establece un límite máximo para la indemnización, de ciento cincuenta días de remuneración.

La H. Senadora señora Feliú añadió, por su parte, que la disposición propuesta en el mensaje obliga a los empresarios a pagar a sus trabajadores un beneficio que el Estado no reconoce a sus empleados, por lo que ella le merece dudas en el aspecto constitucional de igualdad ante la ley, garantía asegurada en el N° 2° del artículo 19 de la Constitución Política del Estado.

El H. Senador señor Thayer manifestó que votaba por la negativa, porque el precepto en cuestión incurre en el error de aplicar al despido justificado la indemnización sancionatoria que es propia del despido abusivo.

El H. Senador señor Ruiz de Giorgio dijo que su voto en favor del inciso segundo en comentario se basa en que él recoge el clamor de todos los trabajadores, sin distinción, quienes están por la indemnización por años de servicios, a lo menos en las condiciones en que la establece este precepto.

Los incisos tercero y cuarto del artículo 5° fueron rechazados en conformidad con lo que preceptúa el artículo 167 del Reglamento del Senado, luego de producirse un doble empate.

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

El artículo 6° consagra la indemnización por término de contrato a todo evento, a que ya se ha hecho alusión, que puede ser pactado libremente, a partir del noveno año de la relación laboral. Es decir, los primeros ocho años de servicios estarán siempre sujetos a la fórmula de indemnización tradicional, en caso de despido.

Con este nuevo instituto el trabajador asegura la eventualidad de pérdida del empleo por cualquier causa: despido, renuncia, jubilación o muerte.

El monto de esta indemnización será de quince días por año o fracción superior a seis meses, con un tope de remuneración imponible para este efecto de noventa unidades de fomento. El empleador debe aportar una cotización, la cual no puede ser inferior a un 4.11% de la remuneración mensual imponible.

El señor Ministro del Trabajo y Previsión Social explicó que el cambio al mecanismo de indemnización a todo evento no debe producirse necesariamente al término del octavo año, por que hay tipos de actividades en las cuales el trabajador o el empleador pueden valorar mucho más extender el período de indemnización asociada al despido. Lo que se pretende es que este instrumento no sea rígido, ni aplicable del mismo modo a distintos sectores de trabajadores.

Insistió en que si bien la proposición del Ejecutivo, de ocho años, es un problema de evaluación, la idea esencial es abrir la opción de que la indemnización no quede sujeta a la razón única de despido, y pueda aplicarse un esquema alternativo, de indemnización a todo evento, una vez que la estabilidad ya estuviese suficientemente cautelada.

Hizo notar que la indemnización a todo evento considera el pago de un 4.11% de las remuneraciones mensuales imponibles del trabajador, porcentaje con el que se completan los quince días anuales que se ha previsto. Se llegó a los quince días luego de analizar parámetros razonables acerca de la probabilidad de que el término del contrato se produzca por despido, frente a la que ocurra por los otros eventos. El número de días es uno de los temas que pueden estudiarse con mayor profundidad, pero su justificación no es otra que dejar a la empresa en una situación suficientemente neutra, y al trabajador suficientemente interesado, como para que tenga la voluntad de celebrar ese convenio.

El H. Senador señor Calderón hizo indicación para reemplazar el artículo 6° por otro que, en lugar de la indemnización a todo evento, establece una de quince días por año de servicios en caso de terminar el contrato de trabajo por muerte o por jubilación del trabajador. Ella fue rechazada por las Comisiones unidas.

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

Puesto en votación el artículo, fue rechazado en conformidad con lo que preceptúa el artículo 167 del Reglamento del Senado, luego de producirse un doble empate.

El artículo 7° reglamenta el depósito en una Administradora de Fondos de Pensiones de la cotización que para la indemnización a todo evento fija el precepto anterior, en una cuenta especial que se regirá por las normas del párrafo 2° del Título III del D.L. N° 3.500, de 1980, con algunas modalidades que la misma disposición en análisis detalla.

Las modalidades son las siguientes: los fondos sólo pueden ser girados al término de la relación laboral con la empresa o empleador con que se ha pactado esta indemnización; ellos son inembargables mientras esté vigente el contrato de trabajo, en los casos previstos en el inciso segundo del artículo 56 del Código del Trabajo; si el trabajador fallece, son pagados a sus herederos, conforme a lo indicado en el artículo 59 del citado Código; los aportes que debe hacer el empleador tienen el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de su cobro; no constituyen renta, y por consiguiente no tributan, en la parte en que no excedan del 8,33% de la remuneración mensual imponible, exención que es igualmente aplicable a la rentabilidad que ellos generen durante el período de depósito; si el trabajador sufre una incapacidad temporal, el aporte se calcula sobre el monto del subsidio, y la comisión que pueden cobrar las A.F.P. no excederá de una unidad de fomento al año.

El H. Senador señor Calderón formuló indicación para suprimir este artículo. Ella fue rechazada por las Comisiones unidas.

- Puesto en votación el artículo, fue rechazado en conformidad con lo que preceptúa el artículo 167 del Reglamento del Senado, luego de producirse un doble empate.

El artículo 8° obliga a afiliarse a una Administradora de Fondos de Pensiones a aquellos trabajadores que no lo estén y que pacten la indemnización convencional sustitutiva, para efectos del aporte y administración del depósito.

El H. Senador señor Calderón formuló indicación para suprimir este artículo. Ella fue rechazada por las Comisiones unidas.

Puesto en votación el artículo, fue rechazado en conformidad con lo que preceptúa el artículo 167 del Reglamento del Senado, luego de producirse un doble empate.

Conforme al artículo 9° el pacto de indemnización a todo evento puede tener efecto retroactivo, siempre que no afecte la indemnización legal o convencional que corresponda por los primeros ocho años de servicios.

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

El H. Senador señor Calderón formuló indicación para suprimir este artículo. Ella fue rechazada por las Comisiones unidas.

- Puesto en votación el artículo, fue rechazado en conformidad con lo que preceptúa el artículo 167 del Reglamento del Senado, luego de producirse un doble empate.

El artículo 10 contiene el derecho de reclamo judicial del trabajador que considere que la aplicación de la causal invocada para su despido es injustificada. Presenta algunas diferencias importantes con el reclamo que admite el artículo 162 del Código del II Trabajo.

Primeramente, se explicita que el plazo de treinta días hábiles para interponerlo se cuenta desde el día de la separación del trabajador.

Enseguida, si el juez acoge el reclamo, el efecto es que el despido se considera injustificado, lo cual da origen al pago de las indemnizaciones legales o convencionales que correspondan, más un recargo adicional de 25%.

De acuerdo con la disposición actualmente vigente, el efecto es que el despido cuya causal resulta ser injustificada es tenido como desahucio del empleador, lo que da derecho al trabajador a la indemnización de un mes por año, con el tope de ciento cincuenta días.

Por último, el proyecto sanciona de forma especialmente severa al empleador que invoca injustificadamente las causales primera y sexta del artículo 2º, esto es, falta de probidad, vías de hecho, injurias, conducta inmoral grave, o haber causado intencionalmente perjuicio material en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías de la empresa. En tal caso, el juez queda facultado para fijar el monto de la indemnización, cuyo mínimo será la legal o convencional que corresponda, aumentada en un 25%.

La disposición vigente, el inciso final del artículo 162 del Código del Trabajo, contiene una sanción consistente en la indemnización de los perjuicios irrogados, que es compatible con la indemnización legal o convencional que proceda por el despido malicioso.

El H. Senador señor Calderón formuló indicación para sustituir este artículo por otro que, en lo esencial, hace nulo el despido si no se cumplen las formalidades o requisitos del aviso de término de contrato; aumenta a sesenta días hábiles el plazo para reclamar judicialmente del despido injustificado, y estatuye el derecho del trabajador a ser reincorporado o a percibir una indemnización compensatoria de un mes por año de servicios, a su elección. Ella fue rechazada por las Comisiones unidas.

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

Por unanimidad se aprobó el inciso, primero de este artículo, conjuntamente con una indicación del H. Senador señor Hormazábal que aumenta de treinta a sesenta días hábiles el plazo para reclamar judicialmente por el despido.

El H. Senador señor Diez formuló indicación al inciso segundo, para rebajar a un diez por ciento el aumento de veinticinco por ciento que por regla general se aplica a las indemnizaciones en caso de despido injustificado.

Puesta en votación, fue rechazada en conformidad con lo que preceptúa el artículo 167 del Reglamento del Senado, luego de producirse un doble empate.

Luego se puso en votación los incisos segundo y tercero del artículo 10 del mensaje, los que fueron rechazados en conformidad con lo que preceptúa el artículo 167 del Reglamento del Senado, tras producirse un doble empate.

El artículo 11 señala las reglas para el aviso y pago de la indemnización en caso de despido por necesidades de la empresa, a que se refiere el inciso primero del artículo 3°.

El referido aviso constituye, por disposición de la norma, una oferta irrevocable de pago de las indemnizaciones que correspondan. La aceptación total o parcial del pago por parte del trabajador, o la presentación de la demanda para su cobro judicial dentro del plazo de treinta días hábiles desde la separación, importan la aceptación de la causal invocada. Queda a salvo el derecho del trabajador para reclamar diferencias, o el pago, si éste resulta ser incompleto o no se produce.

Con todo, en el mismo plazo recién indicado, el trabajador puede reclamar ante el juez por despido injustificado, en el caso de invocación de la causal de necesidades de la empresa, siempre que no haya aceptado expresa ni tácitamente la oferta de pago del empleador.

Si obtiene en el juicio, se aplican las mismas reglas que para el despido injustificado estipula el artículo 10, o sea, tiene derecho a la indemnización correspondiente, aumentada en un 25%. Si resulta perdedor, sólo tiene derecho a la indemnización legal o convencional, reajustada en la forma que se expondrá al tratar el artículo 15, sin intereses.

El H. Senador señor Calderón formuló indicación para sustituir este artículo por uno que dispone que las indemnizaciones por término de contrato no constituyen renta para ningún efecto legal y gozan de preferencia de pago, conforme al artículo 2472 del Código Civil. Ella fue rechazada por las Comisiones unidas.

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

Puesto en votación el artículo, fue rechazado en conformidad con lo que preceptúa el artículo 167 del Reglamento del Senado, luego de producirse un doble empate.

Según el artículo 12, los trabajadores desahuciados conforme al inciso segundo del artículo 3°, esto es, los gerentes, los trabajadores con poder para representar al empleador, los de exclusiva confianza y los de casas particulares, que tengan derecho a alguna de las indemnizaciones del artículo 5°, pueden exigir judicialmente su pago, así como el sustitutivo del aviso previo, si procediere, dentro del plazo de treinta días hábiles contados desde su separación.

El H. Senador señor Calderón formuló indicación para suprimir este artículo. Ella fue rechazada por las Comisiones unidas.

Puesto en votación el artículo, fue rechazado en conformidad con lo que preceptúa el artículo 167 del Reglamento del Senado, luego de producirse un doble empate.

El artículo 13 otorga al trabajador el derecho de invocar algunas de las causales de terminación del contrato de trabajo estatuidas en el artículo 2° del proyecto, a saber: la del número 1, falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada; la del número 5, actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten la seguridad del establecimiento o la seguridad y la salud de los trabajadores, y la del número 7, incumplimiento grave de las obligaciones del contrato.

El trabajador debe dar aviso previo en la misma forma y con igual anticipación que las establecidas para su contraparte en el artículo 4°, o sea, dentro de tercero día desde la terminación, con copia a la Inspección del Trabajo y expresando en la comunicación, que será personal o enviada por correo certificado, la causal invocada y los hechos en que se funda.

Además, el trabajador tiene un plazo de treinta días hábiles contados desde la terminación del contrato, para demandar judicialmente el pago de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo, igual a un mes de remuneraciones; del inciso cuarto del artículo 4°, y por años de servicio, del artículo 5°, aumentada esta última en un veinticinco por ciento.

Si la causal invocada por el trabajador es la del número 1 del artículo 2°, falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada, el artículo en comento fija al juez un mínimo para la indemnización, equivalente a la indemnización por antigüedad del artículo 5°, aumentada en veinticinco por ciento.

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

Si el reclamo judicial del trabajador es rechazado, se entiende que el contrato ha terminado por renuncia.

Puesto en votación el artículo, fue rechazado en conformidad con lo que preceptúa el artículo 167 del Reglamento del Senado, luego de producirse un doble empate.

El artículo 14 define la base de cálculo para efectos de determinar el monto de las indemnizaciones de los artículos 10, 11, 12, y 13 del proyecto.

Señala que se tomará en cuenta la última remuneración mensual, incluidas las cotizaciones previsionales que son de cargo del trabajador y las regalías, con un límite máximo mensual equivalente a noventa unidades de fomento, según el valor que tenga esta unidad el último día del mes anterior al del pago.

Si la remuneración del trabajador es variable, se hace promedio con las correspondientes a los últimos tres meses ,Quedan excluidas de la determinación de esta base de cálculo la asignación familiar legal, las horas extraordinarias y los beneficios y asignaciones esporádicos o anuales, tales como gratificaciones y aguinaldos.

El último inciso de este artículo presume que es contrato indefinido el del trabajador que, en un período de quince meses contados desde la primera contratación, hubiere prestado servicios discontinuos durante doce meses o más, en virtud de dos o más contratos de trabajo a plazo fijo.

El H. Senador señor Calderón formuló indicación para sustituir los incisos primero y segundo de este artículo. La norma de reemplazo define el concepto de última remuneración, para todos los efectos legales; toma en cuenta, para el cálculo de las indemnizaciones en caso de remuneraciones variables, la más alta de los últimos seis meses; computa para el mismo efecto un doceavo de la gratificación del artículo 47 del Código del Trabajo, y declara compatibles las indemnizaciones legal y convencional. Ella fue rechazada por las Comisiones unidas.

- Puesto en votación el artículo, fue rechazado en conformidad con lo que preceptúa el artículo 167 del Reglamento del Senado, luego de producirse un doble empate.

El artículo 15 establece la reajustabilidad de las indemnizaciones de los artículos 10, 11, 12 y 13, la que opera conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor entre el mes anterior al de terminación del contrato y el mes anterior al del pago. Las indemnizaciones devengan además el interés máximo para operaciones reajustables.

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

Se consulta la facultad del empleador para enervar la demanda consignando el monto de la indemnización reclamada, más un 5% por concepto de intereses y más el reajuste correspondiente.

Las Comisiones unidas rechazaron una indicación del H. Senador señor Calderón para eliminar el inciso segundo de este artículo.

Puesto en votación el artículo, fue rechazado en conformidad con lo que preceptúa el artículo 167 del Reglamento del Senado, luego de producirse un doble empate.

Conforme al artículo 16, siempre es necesaria la autorización judicial previa para poner término al contrato de un trabajador que goce de fuero. Es facultad del juez otorgarla, cuando se invoque alguna de las causales del artículo 2º, o las de los números 4 o 5 del artículo 1º, o sea, vencimiento del plazo o conclusión del trabajo.

El inciso segundo de este precepto autoriza la separación provisional del trabajador, con o sin remuneración, durante la sustanciación del juicio o como medida prejudicial. La resolución debe ser fundada. El rechazo de la demanda del empleador importa la reincorporación y el pago de las remuneraciones reajustadas y con los intereses del artículo anterior, pues se entiende que el período de separación ha sido efectivamente trabajado.

El H. Senador señor Calderón formuló indicación para agregar un inciso final a este artículo, que extiende el fuero laboral a los trabajadores que sean miembros de los comités paritarios de higiene y seguridad industrial de las empresas. Ella fue rechazada por las Comisiones unidas, en conformidad con lo que preceptúa el artículo 167 del Reglamento del Senado, luego de producirse un doble empate.

Enseguida, las Comisiones unidas prestaron su aprobación al artículo, con la sola enmienda de eliminar, en el inciso segundo, la referencia a las imposiciones previsionales, acordando dejar constancia de que la considera superflua, toda vez que las remuneraciones de los trabajadores no pueden sino ser íntegras, lo que comprende naturalmente la parte de ellas que es retenida para ser enterada como cotizaciones en los organismos previsionales.

El acuerdo se adoptó con los votos favorables de los HH. Senadores Feliú y señores Calderón, Guzmán, Hormazábal, Pacheco, Ruiz de Giorgio y Thayer. Se abstuv el H. Senador señor Diez.

El artículo 17 aclara que, en caso de haberse pactado la indemnización a todo evento que autoriza el artículo 6º, las indemnizaciones de los artículos 10, 11, 12, y 13, por despido injustificado, sustitutiva del aviso previo y por causal

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

imputable al empleador, se eliminarán a la parte que no haya sido objeto del pacto.

El H. Senador señor Calderón formuló indicación para suprimir este artículo. Ella fue rechazada por las Comisiones unidas.

- Puesto en votación el artículo, fue rechazado en conformidad con lo que preceptúa el artículo 167 del Reglamento del Senado, luego de producirse un doble empate.

De acuerdo con el artículo 18, la indemnización por antigüedad del artículo 5º, legal o convencional, es incompatible con cualesquiera otra por término de contrato, salvo la indemnización a todo evento del artículo 6º que hubiere sido convenida por las partes.

- Puesto en votación el artículo, fue rechazado en conformidad con lo que preceptúa el artículo 167 del Reglamento del Senado, luego de producirse un doble empate.

Para proceder al despido colectivo, de acuerdo con el artículo 19, el empleador debe comunicarlo por escrito a la Inspección del Trabajo con no menos de quince días de anticipación, sin lo cual el despido es inoponible a los trabajadores, cuyos contratos, en consecuencia, se entienden vigentes. Este aviso tiene un carácter meramente informativo y no supone el establecimiento de una autorización administrativa previa.

Es despido colectivo el que afecte a más de diez trabajadores al mes y en que se invoque la causal de necesidades de la empresa. Si ésta tiene más de cien trabajadores la cifra indicada se incrementa en un diez por ciento del exceso sobre cien. Así, por ejemplo, si los trabajadores son doscientos, los despidos que afecten a más de veinte trabajadores en un mes serán colectivos.

El señor Ministro del Trabajo y Previsión Social aseveró que existe un interés social en que la autoridad tenga conocimiento de que se producirá un despido colectivo, a fin de adoptar medidas que aminoren el impacto que él causa normalmente en la comunidad. Esto tiene una significación especial cuando la empresa que despide gravita en forma importante en la oferta de empleo en una zona o región determinada.

El H. Senador señor Calderón formuló indicación para suprimir este artículo. Ella fue rechazada por las Comisiones unidas.

- Puesto en votación el artículo, fue rechazado en conformidad con lo que preceptúa el artículo 167 del Reglamento del Senado, luego de producirse un doble empate.

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

El artículo 20 especifica los requisitos para que los finiquitos, las renunciaciones y los acuerdos mutuos de término de contrato sean invocables por el empleador.

Ellos deben constar por escrito y ser firmados por el interesado, el presidente del sindicato, el delegado del personal o el delegado sindical, según corresponda, o bien ratificado ante el inspector del trabajo, el oficial civil o el secretario municipal, todos de la repartición territorial correspondiente. No es aplicable esta norma a contratos cuya duración, pactada o efectiva, no exceda de treinta días.

El finiquito ratificado en la forma que queda dicha, y sus copias autorizadas, son título ejecutivo para cobrar las obligaciones pendientes que consten en él.

El H. Senador señor Calderón formuló indicación para introducir a este artículo las siguientes modificaciones: los documentos a que alude esta norma deben ser firmados por el trabajador en presencia del inspector del trabajo, y ya no ratificados ante él, y la intervención de otros ministros de fe tiene un carácter solamente subsidiario, para el caso de que no haya inspección comunal del trabajo.

Puesto en votación el artículo, fue rechazado en conformidad con lo que preceptúa el artículo 167 del Reglamento del Senado, luego de producirse un doble empate.

Puesto en votación el artículo, conjuntamente con una indicación del h. Senador señor Diez para agregar a los Notarios entre ministros de fe a que se refiere el inciso segundo, fueron aprobados por unanimidad.

El artículo 21 deroga el Título V del Libro I del Código del Trabajo, sobre terminación del contrato, y el artículo 5º transitorio del mismo,. Sin embargo, es preciso aclarar que en este último caso la referencia debe entenderse hecha a la disposición similar de la ley N° 18.620.

Las Comisiones unidas acordaron, por unanimidad, sustituirlo por un precepto que faculta al Presidente de la República para fijar el texto refundido de las disposiciones de este proyecto de ley, con las pertinentes del Código del Trabajo.

De conformidad con el artículo 22, el proyecto de ley entrará en vigor el primer día del mes siguiente a su publicación. Fue aprobado por unanimidad, sin enmiendas.

De conformidad con lo expuesto, vuestras Comisiones unidas os recomiendan aprobar las siguientes modificaciones:

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

ARTICULO 1º

Suprimir el número 4.

Los números 5 y 6 pasan a ser números 4 y 5, respectivamente, sin otras modificaciones.

ARTICULO 2º

Agregar a su encabezamiento, antes de los dos puntos (, la siguiente frase nueva: "fundadas en las forma que señala el artículo 4º", precedida de una coma (,).

En el número 4, sustituir la frase "Abandono de trabajo" por "Abandono del trabajo".

En el mismo número, suprimir el punto y guión (-) que figura en los literales a) y b).

En el número 5, intercalar las palabras "o al funcionamiento", entre los vocablos "la seguridad" y "del establecimiento".

En el mismo número, agregar las frase "a la seguridad o a la actividad", antes de los términos "de los trabajadores", y eliminar la conjunción "o" que figura antes de estos últimos.

También en el número 5, escribir una coma (,) antes de la expresión "o a la salud".

ARTICULO 4º

Redactar el inciso primero en los siguientes términos:

"Artículo 4º.- Cuando el contrato termine por aplicación de las causales señaladas en los números 4 o 5 del artículo 1º o el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las señaladas en el artículo 2º de esta ley, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviadas a las causales invocadas, los hechos en que se funda y el estado en que se encuentran las imprecisiones previsionales."

Agregar el inciso segundo, en punto seguido, esta frase final: "Si se trata de la causal señalada en el número 5 del artículo 1º, el plazo será de seis días hábiles."

En el inciso tercero, escribir en plural el pronombre "le" que figura antes de la forma verbal "envíen".

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

En el mismo inciso, reemplazar la expresión "dentro del mismo plazo" por "dentro de los mismos plazos".

En el inciso cuarto, sustituir la palabra "preaviso" por los vocablos "aviso previo", y añadir una coma (,) a continuación de la expresión "en dinero efectivo".

ARTICULO 5º

Suprimir los incisos segundo , tercero y cuarto.

ARTICULOS 6º, 7º, 8º Y y 9º

Se suprimen.

ARTICULO 10

Pasa a ser artículo 6º, con las siguientes modificaciones:

En el inciso primero, reemplazar la expresión "uno o más de las causales" por "una o más de las causales", y la palabra "treinta" que precede a la frase "días hábiles", por "sesenta".

Eliminar los incisos segundo y tercero.

ARTICULOS 11, 12, 13, 14 y 15

Se suprimen.

ARTICULO 16

Pasa a ser artículo 7º, con las siguientes modificaciones.

En el inciso primero, reemplazar la referencia a los números 4 y 5 del artículo 1º por otra al número 4 del mismo.

Suprimir, en el inciso segundo, la coma (,) que figura después de la palabra "fundamente" y la frase "e imposiciones previsionales", y agregar una coma (,) luego del vocablo "precedente".

ARTICULO 17, 18 y 19

Suprimirlos.

ARTICULO 20

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

Pasa a ser artículo 8º, con las siguientes enmiendas:

Agregar las palabras "un notario público de la localidad,", antes de la expresión "el oficial del registro civil", en el inciso segundo.

En el inciso tercero, agregar una coma (,) entre la expresión "treinta días" y el vocablo "salvo".

ARTICULO 21

Pasa a ser artículo 9º, reemplazado por el siguiente:

"Artículo 9º.- Facultase al Presidente de la República para refundir los preceptos de esta ley con las disposiciones pertinentes del Código del Trabajo."

ARTICULO 22

Pasa a ser artículo 10, sin otra modificación.

Eliminar el epígrafe "ARTICULOS TRANSITORIOS".

ARTICULO 1º TRANSITORIO

Suprimirlo.

ARTICULO 2º TRANSITORIO

Pasa a ser artículo transitorio único, redactado como sigue:

"Artículo transitorio.- Los anticipos sobre la indemnización por años de servicios pagados con anterioridad a la vigencia de esta ley se regirán por el artículo del Código del Trabajo."

En mérito de las modificaciones anteriores, el proyecto de ley queda como sigue:

"PROYECTO DE LEY:

Artículo 1º.- El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

1.- Mutuo acuerdo de las partes.

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

- 2.- Renuncia del trabajador dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- 3.- Muerte del trabajador.
- 4.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen a un contrato.
- 5.- Caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 2º.- El contrato de trabajo terminará, además, y sin derecho a indemnización alguna, cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales, fundadas en la forma que señala el artículo 4º:

- 1.- Falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.
- 2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
- 3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización significa una perturbación grave en la marcha de la obra.
- 4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
 - a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
 - b) La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
- 5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.
- 6.- El perjurio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- 7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

Artículo 3º.- Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de las facultades generales de administración previstas en el artículo 2132 del Código Civil, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá, también, esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tal emane de la naturaleza de los mismos.

Artículo 4º.- Cuando el contrato termine por aplicación de las causales señaladas en los números 4 o 5 del artículo 1º o el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las señaladas en el artículo 2º de esta ley, deberá comunicarlo por escrito el trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas, los hechos en que se funda y el estado en que se encuentran las imposiciones previsionales.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se trata de la causal señalada en el número 5 del artículo 1º, el plazo será de seis días hábiles.

Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro de los mismos plazos. Las Inspecciones del Trabajo tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 3º de esta ley, el aviso antes referido deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta indemnización cuando el empleador pague al trabajador una indemnización sustitutiva del aviso previo, la que se pagará en dinero efectiva, equivalente a la última remuneración mensual devengada. En el caso de esas causales, la comunicación al

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

devengada. En el caso de esas causales, la comunicación al trabajador deberá además indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 5º.- Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 3º, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuera de un momento superior a la establecida en el inciso siguiente.

Artículo 6º.- El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 1º, 2º y 3º de esta ley, y que considere que tal aplicación ha sido injustificada o indebida, podrá recurrir al respectivo juzgado, dentro de sesenta días hábiles, contados desde la separación, a fin de que éste así lo declare.

Artículo 7º.- En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, la que éste podrá conceder en los casos de las causales señaladas en el número 4 del artículo 1º y las del artículo 2º de esta ley.

El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar en forma excepcional y fundadamente la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalada o en el inciso primero del artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

Artículo 8º.- El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador.

Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.

No tendrá lugar lo dispuesto en el inciso primero en el caso de contratos de duración no superior a treinta días, salvo que se prorrogaren por más de

PRIMER INFORME COMISIONES UNIDAS

treinta días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste.

El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajado o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él.

Artículo 9º.- Facúltese al Presidente de la República para refundir los preceptos de esta ley con las disposiciones pertinentes del Código del Trabajo.

Artículo 10.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial.

Artículo transitorio.- Los anticipos sobre la indemnización por años de servicios pagados con anterioridad a la vigencia de esta ley se regirán por el artículo 160 del Código del Trabajo.”.

Acordado en sesiones de fechas 18, 24, 25, 26 y 31 de julio y 1º, 2 y 7, con asistencia de los HH. Senadores señores José Ruiz de Giorgio (Presidente), Rolando Calderón Aránguiz, Sergio Diez Urzúa, Jaime Guzmán Errázuriz, Ricardo Hormazábal Sánchez, Carlos Letelier Bobadilla (Olga Feliú Segovia), Hugo Ortiz De Filippi (Sebastián Piñera Echenique), Máximo Pacheco Gómez (Sergio Páez Verdugo), William Thayer Arteaga y Hernán Vodanovic Schnake (Laura Soto González).

Sala de la Comisión, a ocho de agosto de mil novecientos noventa.

FERNANDO SOFFIA CONTRERAS
Secretario

JOSE LUIS ALLIENDE
Secretario

DISCUSIÓN SALA

1.3. Discusión en Sala

Senado. Legislatura 320, Sesión 23. Fecha 08 de agosto, 1990. Discusión general. Se aprueba en general.

NORMAS SOBRE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

El señor EYZAGUIRRE (Secretario).— Por acuerdo de los Comités, corresponde tratar el informe de las Comisiones de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento y de Trabajo y Previsión Social, unidas, relativo al proyecto de ley, en primer trámite constitucional, que establece nuevas normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo.

—Los antecedentes sobre el proyecto figuran en los Diarios de Sesiones que se indican:

Proyecto de ley:

En primer trámite, sesión 17a., en 7 de julio de 1990

Informes de Comisión:

Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento y de Trabajo y Previsión Social Unidas, sesión 22a., en 8 de agosto de 1990.

El señor URENDA (Vicepresidente).— En discusión general el proyecto.

Ofrezco la palabra.

Tiene la palabra el señor Ministro del Trabajo y Previsión Social.

El señor CORTÁZAR (Ministro del Trabajo).— Muchas gracias, señor Presidente.

El proyecto que va a ser analizado por el Senado forma parte de un conjunto de reformas que se han planteado para sintonizar las instituciones laborales del país con los desafíos futuros que tiene Chile: consolidar la democracia; sostener un proceso de desarrollo, y avanzar hacia condiciones de mayor equidad.

Son proyectos que buscan abrir oportunidades para todos basados en la confianza y que pretenden desarrollar condiciones de mayor cooperación entre trabajadores y empresarios al interior de las empresas.

El primero de estos proyectos es el referente a la terminación del contrato de trabajo, que busca tanto la dignidad y seguridad para el trabajador como el progreso para la empresa. Dignidad, en la relación laboral y para el trabajador, con aspectos tales como el de que todo despido, toda terminación de contrato, se base en un fundamento objetivo que pueda ser reconocido como causa y para el trabajador, con aspectos tales como el de

DISCUSIÓN SALA

que todo despido, toda terminación de contrato, se base en un fundamento objetivo que pueda ser reconocido como causa por quien pierde su empleo.

Dignidad y seguridad para el trabajador, al incrementarse el monto de las indemnizaciones —actualmente restringidas a 5 años para aquellos contratados después del 14 de agosto de 1981—, de modo que puedan cubrir en mejor forma los períodos de cesantía y contribuyan, también, a una mayor estabilidad en la relación laboral.

El proyecto abre, asimismo, nuevas oportunidades para el trabajador. Propone un sistema en que, a diferencia de las que han sido las normas tradicionales en el país, exista la posibilidad de pactar indemnizaciones a todo evento a partir del noveno año del contrato, de manera que el trabajador que quiera progresar aprovechando mejores oportunidades, para lo cual renuncia a su fuente de trabajo; o el que jubila, o el que enfrenta alguna causal de terminación distinta del despido, pueda, igualmente, acceder a un número de años de indemnización.

Dignidad y seguridad para el trabajador, así como progreso para la empresa, al permitirse que ésta se adapte a una economía mundial cambiante, a una realidad en transformación, sin entrabarse la iniciativa empresarial.

Se posibilitan condiciones que, a nuestro juicio, favorecen el incremento de la productividad, la cual en el mundo moderno se desarrolla sobre la base de la cooperación —ésta necesita, como raíz, condiciones de equidad— al interior de la empresa. Estimamos que el proyecto de ley contribuye precisamente a originar esas condiciones de mayor equidad que posibilitan la mayor cooperación y productividad.

Progreso para la empresa, permitiéndose el incremento de la inversión, la cual sólo puede desarrollarse en condiciones de estabilidad económica y paz social. Y, para lograrlas, necesitamos, de nuevo, condiciones de equidad en la relación laboral, que se encuentran favorecidas por el texto en debate.

Seguridad y dignidad para el trabajador y progreso para la empresa.

Un tema analizado a propósito del proyecto es el costo que podría enfrentar esta última. Las estimaciones que hemos presentado durante el trabajo en las Comisiones muestran con claridad que el costo involucrado no alcanza al 1 por ciento de las remuneraciones, y que resultaría aún menor para las empresas de menor tamaño, que se caracterizan por un mayor porcentaje de trabajadores con menos de 5 años de antigüedad. Por lo tanto, se trata de un costo moderado para un objetivo importante.

Se discutió también en las Comisiones acerca del efecto sobre el empleo que pudiera tener este proyecto: si hablamos de mayor seguridad para el trabajador y de contribuir a la estabilidad en el empleo; si habrá asociado o no un costo, en términos de generación de ocupaciones.

Es indudable que, al cuantificarse el impacto sobre

DISCUSIÓN SALA

los costos de las empresas que podría producirse, no es posible derivar que esto vaya a tener un efecto significativo sobre el nivel de ocupación en el corto plazo.

Pero el costo no es lo principal en el proceso de generación de empleos en el mediano y largo plazos. Por lo demás, está moderado en el caso del proyecto. En el mediano y largo plazos, lo fundamental, desde el punto de vista de la generación de ocupaciones, es el proceso de inversión. Si somos capaces de incrementar la tasa de inversión y de crear fuentes de trabajo, nos encontramos ante la raíz de la posibilidad de aumentar las ocupaciones que el país necesita. Y, nuevamente, para generar esa inversión que es la fuente fundamental de la generación de empleos necesitamos estabilidad económica y paz social, las que sólo pueden fundarse sobre condiciones de equidad. Consideramos que las reformas planteadas y el proyecto en estudio, en particular, contribuyen a crear esas condiciones de equidad que permiten la estabilidad, así como la inversión y el crecimiento. Por lo tanto, afirmamos que estas normas contribuyen a la creación de empleos en Chile —repito— al posibilitar las condiciones señaladas.

El Gobierno, al enviar la iniciativa a esta rama del Congreso, ha confiado en que en el Honorable Senado se alcanzarán los acuerdos que el país requiere para favorecer la consolidación de la democracia, fortalecer el proceso de desarrollo y avanzar hacia condiciones de mayor equidad, única base de una auténtica paz social.

Muchas gracias, señor Presidente.

El señor RUIZ (don José).— Pido la palabra.

El señor URENDA (Vicepresidente).— Tiene la palabra Su Señoría.

El señor RUIZ (don José).— Señor Presidente, Honorables colegas:

Estamos comenzando un debate que no corresponde sólo al afán de modificar una legislación, sino que, a mi juicio, tiene un sentido mucho más profundo. Se trata, en este momento, de incorporar a la construcción de la nueva sociedad a una parte importante de nuestra comunidad, que durante los últimos 16 años estuvo absolutamente marginada y que hoy día necesita, en forma imperiosa, que se le abra un espacio de participación responsable.

Es indudable que la legislación laboral es fundamental no sólo para las relaciones entre empresarios y trabajadores, sino que es clave para la paz social en el país. De una ley legítima, aceptada mayoritariamente por el conjunto de los chilenos, depende que sus disposiciones sean respetadas. Y una de las razones que impulsan a modificar la normativa sobre la materia radica en que ella necesita legitimarse ante la parte más sustancial de la población: sus trabajadores.

El Plan Laboral que dio origen al actual Código del

DISCUSIÓN SALA

Trabajo fue elaborado y promulgado a espaldas de los trabajadores chilenos. Fue preparado por economistas que entraban al Gobierno y salían de él para volver a las empresas. Por lo tanto, durante su estudio sólo se escuchó la opinión del sector empresarial de este país.

No estamos en este momento ante un acto de revancha. No se trata de que ahora le corresponda a la otra parte de la sociedad. El propósito es que hoy, cuando el país comienza a caminar por la senda de la democracia, se escuche también la voz de los trabajadores chilenos. De eso se trata. De que se elabore una ley acerca de la cual esa opinión, ausente durante tanto tiempo, pueda también expresarse.

Tampoco es cuestión de que la legislación laboral dictada por el Gobierno anterior haya tenido mala suerte por empezar a regir años antes de una gran crisis económica, si bien es cierto que la crisis de 1981-1982 tuvo un impacto negativo en la ocupación —como se ha reconocido en este Senado—, con cifras de desempleo cercanas o superiores al 30 por ciento.

Sin embargo, el problema no fue sólo ése. Esta ley laboral permitió que durante los últimos años se despidiera a gran cantidad de trabajadores en forma abusiva y, especialmente, al amparo del fatídico artículo 155, letra f), a muchos de ellos que intentaron formar sindicatos en las empresas. Estas normas, en consecuencia, han sido causa de dolor y sufrimiento para numerosos hogares chilenos.

Y tampoco se trata sólo de poner una causa al despido, sino de algo más. Se trata de ir recuperando algo que en la actual Constitución, lamentablemente, no existe: el derecho al trabajo. Pero el derecho al trabajo como concepto, proclamado por la Iglesia Católica, que el Papa Juan Pablo II en su Encíclica "Laborem Exercens" destaca como uno de los valores fundamentales, señalando que el trabajo humano es el elemento más significativo en la relación dentro de una sociedad.

Queremos recuperar la dignidad de los trabajadores. Es cierto que esta vez no se oirá la voz de todos ellos, porque, precisamente por la vigencia de la ley, el inicio de la democracia se produjo con sólo el 10 por ciento de los trabajadores del país sindicalizados. No obstante, en los meses transcurridos desde que la nación empezó a vivir una nueva realidad la organización sindical ha comenzado a multiplicarse.

Y si facilitamos ese proceso, si los trabajadores se sienten en un ambiente de seguridad, no me cabe duda de que vamos a tener entidades poderosas y, también, un sindicalismo responsable que será parte de la construcción de la nueva sociedad democrática.

El proyecto que nos ocupa ha sido presentado, entonces, en un clima previo de inseguridad en el mundo sindical. Sólo el hecho de anunciarlo —y esto lo han reconocido muchos sectores— produjo una importante ola de despidos, y, asimismo, creó inquietud en el mundo empresarial. Se exige definir las reglas del juego a la brevedad posible— y estamos totalmente de acuerdo, porque el país, para progresar y desarrollarse,

DISCUSIÓN SALA

requiere reglas del juego claras y estables—, pero ellas deben contar necesariamente con la opinión de todos los sectores de la comunidad.

Estimamos que las características de la iniciativa recién enunciadas por el señor Ministro del Trabajo, responden en alguna medida a la idea de buscar la paz social en el país y lograr un desarrollo con equidad. Es cierto que el texto no satisface plenamente las aspiraciones de los trabajadores chilenos —estoy convencido de que grandes sectores de ellos lo juzgan insuficiente—, pero tiene el mérito de considerar la realidad jurídica y la institucionalidad en vigencia. Por eso, tenemos que efectuar los mayores esfuerzos para que el proyecto, que es moderado y marca el inicio de la discusión de otras reformas laborales — algunas de ellas ya en el Congreso, en tanto que otras seguramente van a ser enviadas en los próximos meses—, conforme un cuerpo legal regulador de las relaciones laborales que sea el producto de un amplio consenso entre trabajadores y empresarios, entre el Congreso y el Ejecutivo.

Creo que deben eliminarse los elementos de la legislación que se prestan para abusos. Durante los últimos años, por ejemplo, la figura del contrato a plazo fijo fue utilizada en forma reiterada para burlar los convenios colectivos suscritos por los sindicatos. Esto debe corregirse. Pensamos que las proposiciones formuladas por el señor Ministro para solucionar este problema constituyen una respuesta que se acerca bastante a lo que son las necesidades y aspiraciones de los trabajadores y no ocasiona problemas en el funcionamiento de las empresas.

A nuestro juicio, la indemnización por años de servicios planteada no constituye una carga excesiva. Debo, sí, reconocer que a las pequeñas empresas, en algunas circunstancias especiales, se les puede producir un problema de liquidez ante el despido de trabajadores. Para enfrentar esta situación, hemos propuesto buscar una fórmula alternativa, tendiente a hacer efectivo el pago de la indemnización por años de servicios en aquellas que no posean capacidad económica para dar una respuesta inmediata, de acuerdo con la legislación.

Sin embargo, en nuestra opinión, cuando se habla del problema de la pequeña empresa no se trata sólo de analizar lo referente a las remuneraciones. Creemos que ella debe tener un trato preferencial de parte del actual Gobierno, y así lo hemos planteado al Presidente de la República en las reuniones que hemos sostenido. Le hemos dicho que es vital para el desarrollo del país darle facilidades crediticias y apoyo técnico, a fin de que adquiera eficiencia — muchas veces se halla atrasada en lo relativo a técnicas y administración— y, por consiguiente, pueda también pagar mejores salarios a sus trabajadores.

No estamos por forzarla a que desaparezca, porque, a nuestro modo de ver, el desarrollo nacional debe fundarse principalmente en la pequeña y mediana empresas, que son las que dan más trabajo en Chile y en la mayoría de los países del mundo.

Por ello, estamos dispuestos a discutir el problema

DISCUSIÓN SALA

desde la perspectiva de diferenciar y dar tratamiento especial a aquellas que cuentan con un pequeño número de trabajadores o con un capital reducido para operar.

Juzgamos importante que cuando el empresario no cumpla con las normas establecidas en la legislación tenga un recargo o un castigo económico frente al despido abusivo o arbitrario. En ese sentido, estamos de acuerdo con el Gobierno en establecer un 25 por ciento de recargo en caso de que el despido por necesidades de la empresa haya sido utilizado o invocado en forma abusiva o, yo diría, inconveniente.

También concordamos en que cuando se aduzca falta de probidad y ésta no se pruebe en los tribunales, el trabajador que considere su honra y su persona agraviadas, reciba también una retribución económica; es decir, debe haber un castigo pecuniario acorde con la gravedad del daño ocasionado. Por eso, estimamos conveniente, o mantener la fórmula planteada en la iniciativa, o establecer un tope no inferior a los dos meses de sueldo por año de servicio, para que el juez pueda optar entre el mes punto 25 por año de servicio, consignado como base en el proyecto, y los dos meses que nosotros sugerimos como tope. Estimamos importante mantener este punto.

Por otra parte, cuando se habla del incremento previsional, no podemos estar discutiendo si se incorpora o no a la remuneración del trabajador, pues, según nuestro parecer, ya lo está desde que en 1981 se reformó la previsión chilena, la cual hoy día es de cargo de los trabajadores.

Los descritos son los elementos que consideramos indispensables, algunos de ellos contenidos en el proyecto. Hemos estado dispuestos a discutir acerca de los otros, con el objeto de llegar a un acuerdo.

Por otra parte, señor Presidente y Honorables colegas, quiero plantear un problema que ha sido extremadamente grave para el funcionamiento de las Comisiones unidas.

Cuando aquí se propuso esa modalidad de trabajo aduciéndose que el trámite tenía "Suma Urgencia", aun cuando yo no estaba de acuerdo con ese criterio acepté que era algo razonable, al disponerse sólo de 10 días para despachar el proyecto.

Sin embargo, retirada dicha calificación por el Ejecutivo y aplicada la "Simple Urgencia", con un marco de 30 días/por lo tanto, para la discusión, debo decir que ésta en las Comisiones unidas ha sido extremadamente dificultosa. El hecho de que no existan una mayoría y una minoría ha impedido que lleguemos a esta Sala con un texto coherente: sólo hemos podido tratar 10 de los 22 artículos.

Me parece necesario que en la consideración de los próximos proyectos laborales — que están pendientes aquí, en el Senado— se haga un esfuerzo de racionalidad para aceptar su discusión en forma separada, primero por la Comisión de Trabajo y después por la de Constitución, a fin de que sea objeto de un estudio y debate expeditos.

Mi planteamiento no impide participar en las

DISCUSIÓN SALA

Comisiones a los señores Senadores que lo estimen conveniente, pues ello está establecido en el Reglamento del Senado. Tampoco obsta para que se celebren conversaciones y negociaciones políticas a fin de buscar acuerdos que permitan una solución consensual, pues estamos dispuestos a continuar haciéndolo.

Nadie quiere imponer algo a nadie. Pero tenemos que encontrar los caminos para que el procedimiento de discusión de los proyectos en el Senado sea expedito. Ahora que estamos en un proceso de recuperación de la democracia, tenemos que demostrar al país que estas instituciones son importantes para el desarrollo y funcionamiento de ese sistema en Chile. Y para ello, entonces, esta Corporación debe ser eficiente, lo que implica ser capaz de reconocer los errores cuando están a la vista y son manifiestos.

Reclamo de este Senado una rectificación del acuerdo tomado en esta Sala para el tratamiento de los proyectos que nos ocupan, pues las condiciones en que los hemos estado estudiando lo han hecho extraordinariamente difícil. Debe facilitarse nuestra labor.

Los trabajadores chilenos y el país esperan hoy de nosotros una respuesta rápida. Tengo confianza en el patriotismo de quienes integran esta Sala, y aliento la esperanza de que en las próximas semanas podremos terminar la discusión de esta iniciativa con un acuerdo que permita dar a los trabajadores de nuestra patria una estabilidad razonable en sus empleos y generar, al mismo tiempo, condiciones estables para el desarrollo económico del país.

He dicho.

El señor VALDES (Presidente). — Tiene la palabra el Honorable señor Calderón. El señor CALDERÓN. — Señor Presidente, Honorable Senado:

Primero, quiero dar disculpas, por cuanto voy a hacer uso de casi todo mi tiempo reglamentario.

En segundo lugar, deseo saludar al Consejo Nacional de la CUT, que nos honra al estar presente en esta Sala; a su Secretario General, Martínez, y a su Presidente, el compañero Manuel Bustos.

Nos corresponde legislar hoy sobre la primera de una serie de reformas a la actual legislación laboral. Más allá de los cuatro proyectos que el Ejecutivo ha hecho llegar al Parlamento, hay otros temas que, ya sea por iniciativa del Presidente o, si no, de nosotros mismos, tendremos que ver. La jornada de trabajo; los contratos especiales, como aquellos de los trabajadores agrícolas o de los trabajadores embarcados; los juzgados del trabajo y sus procedimientos, etcétera, son todos temas sobre los cuales este Congreso deberá pronunciarse. Pero no cabe duda de que estos cuatro primeros proyectos son los fundamentales: constituyen la columna vertebral de la legislación que regirá las relaciones laborales en este período de transición a la democracia.

¿Es necesario modificar la legislación laboral? Más allá de la circunstancial abstención de los Senadores de Oposición en la Comisión, es claro que existe consenso nacional respecto a la necesidad de

DISCUSIÓN SALA

cambiarla. ¿Cuánto hay que cambiarla? Ahí surgen las diferencias. Pero en que hay que hacerlo estamos todos de acuerdo. ¿Y por qué hay que cambiarla? También es una opinión generalizada que estas leyes deben ser modificadas porque no tienen suficiente legitimidad ante los trabajadores. La Diputada Matthei; "El Mercurio"; el Centro de Estudios Públicos; para qué hablar de los dirigentes sindicales, Todos coinciden en la falta de legitimidad de la actual legislación laboral.

En el reconocimiento de esta falta de legitimidad hay un lugar común que se repite y se repite, y que es necesario esclarecer, porque encierra falsedades y porque, al dar un diagnóstico equivocado, nos puede llevar a soluciones erróneas. Este lugar común es decir que esta ley tuvo la mala suerte de empezar a aplicarse justo cuando vino la crisis económica, con sus efectos de reducción de los salarios y aumento de la cesantía. "Los trabajadores," —según esta versión— "amenazados por la falta de estabilidad en sus empleos, culparon al Plan Laboral".

La verdad es que el Plan Laboral, íntegro, empezó a funcionar en 1979, y la ley particular que examinamos hoy, sobre contrato individual, el famoso decreto ley N° 2.200, un año antes, en 1978. La crisis económica se manifestó en 1982-1983, cuatro años más tarde. Y esos cuatro años fueron los del llamado "boom": crecieron el producto, el empleo, los salarios reales. El Plan Laboral se inauguró y dio sus primeros pasos en un marco económico muy favorable. ¡Quién no recuerda a este señor que hoy día le hace al catastrofismo económico, el señor Piñera, cuando en 1980 auguraba un futuro lleno de éxitos, con no sé cuántos teléfonos y autos por familia!

¡No fue la crisis económica la que provocó la falta de legitimidad del Plan Laboral! Fueron dos causas que se relacionan entre sí: primero, se dictó sin considerar para nada la opinión de los trabajadores; segundo, arrasó con numerosas conquistas de los trabajadores, debilitó sus organizaciones, le quitó el carácter tutelar o protector a la legislación laboral. En síntesis, partiendo del supuesto falso de la igualdad en las relaciones entre capital y trabajo, dejó a los trabajadores indefensos y al libre arbitrio de la voluntad de los empleadores.

Son éstas las causas de que, apenas promulgado el Plan Laboral, en pleno "boom" económico, surgieran las críticas unánimes de los trabajadores a esta legislación. Y como lo demostré el otro día con la cita de José Domínguez, esas críticas eran de todos los trabajadores y sus dirigentes. De todos ellos.

Entonces, Honorables colegas, sacando experiencia de este pasado cercano, si queremos tener una legislación laboral que goce de legitimidad, primero debemos considerar la opinión de los trabajadores y de sus dirigentes. Segundo, no sólo debemos considerar sus opiniones, sino también, al momento de legislar, debemos tener en cuenta sus intereses, sus legítimos intereses.

Hay una campaña sistemática, señor Presidente, para presentar como contradictorio el asumir los intereses legítimos de los trabajadores en la legislación laboral, con los intereses del país. Más o menos,

DISCUSIÓN SALA

nos dicen que, si se dificultan los despidos o se elevan las indemnizaciones, los empresarios van a contratar menos personal. Los perjudicados —según ellos— serían los propios trabajadores, porque los empresarios les pagarían remuneraciones menores para reducir los costos de indemnización. También serían perjudicados los cesantes y los jóvenes que buscan trabajo, porque los empresarios no querrían contratar más gente. Asimismo, serían perjudicados los consumidores, porque los empresarios tendrían que subir los precios para absorber los mayores costos. Y, por último, también se perjudicaría enormemente a la pequeña empresa, que no sería capaz de sobrevivir con estas reformas.

De esta manera, los trabajadores, al luchar por sus derechos, estarían perjudicándose ellos mismos y dañando a casi todo el país. Pero toda esta argumentación —que por lo demás supone harto tontos a los trabajadores, además de antipatriotas— no es más que el encubrimiento del interés de la dirección empresarial o de parte de ella por lograr que la legislación laboral tenga el mínimo de cambios.

Primero, los trabajadores saben que siempre el empresario va a tratar de pagarles lo menos posible. Y esto, no porque sea mala gente, sino sencillamente porque mientras mayores utilidades arrojen los balances mejores son la posición de la empresa y sus perspectivas de desarrollo. Y el papel del empresario es hacer prosperar la empresa. Esto de que si le aumentan los costos de las indemnizaciones el empresario tratará de resarcirse con las remuneraciones, es un dato para los trabajadores. Que el empresario logre eso, es una cuestión distinta.

"Que va a aumentar el desempleo". ¿Creen Sus Señorías que a los trabajadores no les importa que se incremente la desocupación? ¿Quiénes son los que sufren cuando ella crece? ¿Acaso no se abarata la mano de obra si hay más cesantía? ¿Y acaso con sueldos menguados no hay que apoyar al hijo, al padre, al tío o hasta al compadre y al vecino que quedan cesantes? ¡Porque nuestro pueblo es así de solidario y generoso!

Los jóvenes que tienen dificultad para encontrar trabajo si aumenta la cesantía, ¿son hijos de trabajadores o hijos de la burguesía que, sin trabajar, son capaces de gastar 26 mil pesos o más —iel salario mínimo de un mes!— en una noche en una discoteca?

Creo que para todos es claro que los principales interesados en que crezca el empleo son los trabajadores y que éstos jamás van a estar defendiendo medidas que causen crisis o cesantía.

"Que les van a cargar los costos a los consumidores". ¿Pero quiénes son los consumidores? ¿Acaso los trabajadores y sus familias no son el mayor número —el mayor número; no los que tienen más poder de consumo— de los consumidores?

¿Es que a los trabajadores les interesa que suban los precios, que haya inflación? ¿Es que los trabajadores no sufren por las deudas en UF? Está claro que a los trabajadores no les conviene que los mayores costos se trasladen a precios y exista inflación. Jamás van a apoyar medidas

DISCUSIÓN SALA

que apunten hacia eso. Que el empresario va a tratar de tirar esos mayores costos a precios, es claro; pero de ahí a que lo logre, es otro cuento.

¿Pero de dónde van a salir, entonces, esos mayores costos si los trabajadores no quieren que salgan ni de reducción de salarios ni de aumentos de precios? Sencillamente, de las ganancias del capital. Y ahí está la "madre del cordero", el centro del problema, el quid del asunto. Por eso hay tanta oposición a las leyes laborales en proyecto —ipara qué nos engañamos!—: porque, en el fondo, modifican las reglas del juego en que el capital y el trabajo disputan cómo se reparte lo que produce el país.

El Plan Laboral lo hicieron los partidarios de la teoría económica del "chorreo", según la cual había que dejar que ganaran más y más los empresarios, porque en algún momento se iban a desbordar y el "chorreo" beneficiaría al pueblo. La misma teoría que el general Pinochet expresara en su famosa frase "Hay que tratar bien a los ricos".

El Plan Laboral era funcional a esa teoría económica. Y hay que decirlo con claridad: la dictadura era funcional a esa teoría económica.

Pero se acabó la dictadura. O, más bien, se está acabando; porque todavía quedan vestigios —lamentablemente— muy sólidos de ella y de su resistencia a desaparecer a pesar de la voluntad mayoritaria del país. Y como está acabando la dictadura y hay un cuadro político diferente; como hay una transición a la democracia; como hay expresión de la voluntad ciudadana y las leyes las hacemos los representantes de esa voluntad, es lógico, necesario y conveniente que cambiemos las reglas del juego en que el capital y el trabajo se reparten el producto.

Esto no es más que ser consecuente con las propias conclusiones que la Derecha sacó de sus grandes derrotas electorales: la del plebiscito y la de las elecciones del 14 de diciembre. No fueron pocos los que dijeron que el error consistió en que en la famosa economía social de mercado que propugnaron se olvidaron de la palabra "social" y se quedaron sólo con la "economía de mercado". Y es cierto. La teoría económica del "chorreo" no da para eso. De lo que se trata ahora es precisamente de acordarnos de esa palabrita y de que efectivamente tengamos una economía social de mercado.

No vengan, entonces, a acusar de que los "estatistas" quieren acabar con la libre empresa. Hoy, simplemente, deseamos que funcione esa libre empresa, pero en condiciones que aseguren la dignidad del trabajador y una mayor participación en el esfuerzo productivo y, también, en los resultados de ese esfuerzo. Las modificaciones a la legislación laboral apuntan precisamente a eso.

No faltará quien diga que ésa es una manera solapada de destruir las empresas; que no es posible que el capital gane menos, porque eso significaría que se acabarían las inversiones, etcétera. Nada más falso. Aquí hay un margen inmenso de redistribución del ingreso. Y yo podría leer datos estadísticos al respecto. Pero, para ahorrar tiempo a los señores Senadores, ruego que se incorporen en la Versión Taquigráfica de esta sesión.

DISCUSIÓN SALA

—El documento, cuya inserción se acuerda más adelante, es del tenor siguiente:

"El 20% más rico de la población en Estados Unidos gana 7,5 veces más que el 20% más pobre en 1980. En Suecia el 20% más rico gana 5,6 veces más que el 20% más pobre. Me dirán que Suecia es muy estatista. Tomemos Japón. El 20% más rico tiene un ingreso 4,4 veces más grande que el 20% más pobre.

Veamos otro país que en 1952 tenía un desarrollo menor que el nuestro. Taiwán. En 1952 el 20% más rico tenía ingresos superiores en 15 veces al 20% más pobre. En 1982 esa relación era de 4,2 veces. Junto a su desarrollo económico notable ha logrado una enorme nivelación en la distribución del producto, llegando a superar a los países desarrollados. ¿Cuál es la situación en Chile, con esa teoría económica del "chorreo" y con esta legislación laboral? Las cifras son basadas en la información entregada por el Director del INE del régimen pasado, señor Vial, entiendo que militante de la UDÍ. En 1978 en nuestro país, en pleno "boom" económico, el 20% más rico tenía ingresos superiores en 18,4 veces al 20% más pobre de los chilenos. Diez años más tarde, 10 años del D.L. 2.200, 9 años de plan laboral, superada la crisis, con el "milagro económico" del señor Büchi, en plena campaña plebiscitaria cuando el "chorreo" sí que creció ostensiblemente, ¿cuál era la situación? El 20% más rico tenía ingresos 20,4 veces más grandes que el 20% más pobre."

El señor CALDERÓN. — En esas cifras, que son indicadores claros, queda demostrado que hay condiciones para mejorar la situación de los trabajadores a costa de las ganancias del capital y de los sueldos de los gerentes y plantas directivas sin necesidad de provocar inflación, e incluso aumentando la capacidad interna de ahorro e inversión.

Es posible; existe espacio. Pero se requiere una actitud de empresarios de verdad, y no esta actitud retrógrada que han manifestado algunos de los dirigentes empresariales.

Y su actitud es retrógrada en tres planos. Su pretensión de mantener la esencia de la legislación laboral de la dictadura en un Régimen democrático sólo va a generar inestabilidad; los va a perjudicar económicamente a ellos y al país. Y, a la larga, es imposible. O se cambian esas leyes, o hay que volver a la dictadura para reponerlas por la fuerza. ¿Eso es lo que se persigue? ¿Creen que les iría muy bien en sus negocios volviendo a la dictadura en esta economía orientada a la exportación? Deben dejar de añorar el pasado reciente. Deben superar lo retrógrado y asumir la nueva realidad política que vivimos.

También son retrógrados en lo social. Quisieron mantener el artículo 155, letra f), para poder despedir sin decir por qué, sin señalar la causa. La verdad es que se les mantienen todas las atribuciones para despedir. Si hay alguien flojo o que no les cumple, o si quieren modernizar las empresas, o si les va mal en los negocios, etcétera, siempre tienen causales para despedir. Lo único que se les quiere cambiar es que no despidan porque sí; que tengan que decir por qué lo hacen. ¡No es tan terrible!

DISCUSIÓN SALA

Pero ellos defienden el artículo 155, letra f). ¿Y por qué? Hay miles de trabajadores que podrían explicar al Senado cómo se ha usado y abusado de esa norma. Apenas tratan de organizarse, o si quieren negociar colectivamente, o después de haber negociado, como represalia, muchas veces, innumerables veces, se ha aplicado el artículo 155, letra f). Y también por razones políticas. ¡Cuántos trabajadores han tenido que soportar el aviso de despido en virtud de lo dispuesto por el artículo 155, letra f), con el comentario sardónico "¿Para qué se preocupan, si la alegría ya llegó..." o "¿si ya ganó la gente...?"

La necesidad de que exista una causa justificada para poder poner término a la relación de trabajo está reconocida y recomendada por la OIT desde 1963. En 1982 los trabajadores, los gobiernos y los empresarios del mundo aprobaron el Convenio 158 y la Recomendación 166, ratificando esto. Pero se levantan voces empresariales, tan "modernas y avanzadas", que quieren mantener al interior de la empresa esta herramienta de represión que es el artículo 155, letra f).

En la mayoría de los países, cuando va a haber despidos colectivos, avisan con mucha anticipación, y no sólo a las autoridades, sino también a las organizaciones sindicales. Pero aquí nos oponemos a esto. Las organizaciones-sindicales, "¡Por ningún motivo, señores!". Algunos de nuestros empresarios se espantan con la idea de avisar. Dicen que es fuente de tensiones en la empresa. Los avisos anticipados y a los sindicatos en los países del Mercado Común Europeo —Suecia, Noruega, Australia, Nueva Zelanda, Canadá, Estados Unidos, por mencionar sólo naciones capitalistas desarrolladas— no han liquidado las empresas; al contrario, han ayudado a salvar a muchas de ellas.

Pero eso no lo entienden algunos de nuestros "modernos" empresarios. No sólo tienen una actitud de menosprecio por el trabajador, sino que no pueden dejar de ver a las organizaciones sindicales como enemigas. Son retrógrados en lo social.

Y de esto mismo se deriva algo que los hace retrógrados y reaccionarios en lo económico. Siguen considerando a los trabajadores como un factor de producción más, como un costo; se olvidan de que son personas; incluso levantan, deformándola, la bandera de la "libertad de gestión", para oponerla a la participación de los trabajadores. No se dan cuenta de que los trabajadores son hombres, no robots, y de que precisamente en esa calidad de seres humanos, con todas sus potencialidades, con toda su creatividad, está su más valioso aporte a la empresa. La participación de los trabajadores, en todas aquellas partes donde se fomenta, significa grandes aportes a la productividad, sugerencias para la mejoría de la gestión, interés por el perfeccionamiento o la recalificación profesional, etcétera. No saben la enorme potencialidad económica que desperdician por esta actitud antitrabajadores.

No se trata de que en respuesta a eso caigamos en una actitud antiempresarios. No se trata de caricaturizarlos y de pintarlos como seres malévolos. Nada de eso. Todo lo que he sostenido acá son

DISCUSIÓN SALA

afirmaciones basadas en hechos, en datos de la realidad.

Pero también hay otros datos de la realidad.

No todos los empresarios cometen esos hechos o sostienen esas posiciones. Daba cuenta en otra sesión, cuando discutíamos el salario mínimo, de cómo empresarios de mi zona, por iniciativa propia, habían planteado la necesidad de un mínimo mayor en Magallanes. O, recientemente, me hablaban del fondo de indemnización de la empresa Técnica Harseim. Ese fondo lo maneja incluso el sindicato. Y paga indemnizaciones no sólo por despidos, sino a todo evento. Al empresario no le cuesta nada despedir, puesto que va pagando mensualmente las indemnizaciones, de manera anticipada. Sin embargo, en CONS-TRAMET, ése es el sindicato que menos despidos registra. Los trabajadores de dicha empresa tienen garantizada la indemnización si se retiran, y, no obstante, es el sindicato con menor rotación de personal. En esa industria, según me dicen, hay facilidades para la calificación de los trabajadores, incluso en materias que no tienen directa relación con el trabajo de la empresa. Yo no conozco ni la empresa ni el empresario. Pero, de ser cierto lo que me relataban dirigentes metalúrgicos, ése es el tipo de empresarios que quisiéramos que se generalizara más en nuestra patria. Ayudarían a mejorar enormemente las relaciones laborales, y no me cabe duda de que aportarían grandemente al desarrollo nacional.

Hay que reconocer el aporte que muchos empresarios chilenos han hecho en la conquista de mercados, en el desarrollo de nuevos productos. Gran parte de eso se ha levantado en condiciones de trabajo y salariales que sólo se mantenían por un régimen de fuerza. Ese régimen ha terminado. Ese espíritu de innovación, de empresarios, hay que aplicarlo para poder asumir los nuevos desafíos: crecer, tener empresas rentables, pero con trabajadores en condiciones dignas, respetándolos como seres humanos que son. La actitud de los trabajadores garantiza que los empresarios que hagan ese esfuerzo, que asuman ese desafío, tendrán su aporte generoso.

En el calor de estas luchas políticas y cuando están en juego intereses contrapuestos de distintos sectores sociales, se cometen muchas injusticias. Una enorme injusticia es la falta de reconocimiento a la actitud madura, responsable, aportativa que han tenido el sector laboral y sus organizaciones —y es necesario señalarlo en el Parlamento—, en especial su organismo máximo, la Central Unitaria de Trabajadores.

¡Qué fácil habría sido estimular una actitud revanchista —como incluso lo expresó aquí el Honorable señor Ruiz De Giorgio—, de pasar la cuenta por los 16 años de atropello, con todo ese odio acumulado que reconocía el ex dirigente sindical pinochetista José Domínguez! Y, en cambio, ¿qué vemos? Una actitud de diálogo, tremenda flexibilidad, renuncia a aspiraciones legítimas para aceptar el acuerdo marco y el esmirriado salario mínimo. Diálogo, flexibilidad, voluntad de entendimiento, pero no abandono ni descuido de los intereses de quienes representan. Por

DISCUSIÓN SALA

eso, a pesar de que el proyecto de reformas era de su Gobierno —del Gobierno que ayudaron a elegir y al que respalda la gran mayoría de los trabajadores de Chile—, en la medida en que le encontraron insuficiencias, no vacilaron en hacerlas ver y presentar indicaciones para superarlas.

Pero si injustos se ha sido con los trabajadores del movimiento sindical, más injustos se ha sido con su principal dirigente, el compañero Manuel Bustos. Ha habido una campaña sistemática de distintos personeros para denigrarlo, para atacarlo, para dar una imagen distorsionada de sus posiciones. ¡Por eso reivindico la inmensa figura de Manuel Bustos en la Sala del Senado!

Al hacer más las indicaciones de la CUT, no actué por sentimentalismo sindical, ni nada por el estilo. Simplemente, lo hice por considerar que eran buenas para los trabajadores y el país.

Estoy convencido de que el intento de presentar la legislación que beneficia a los trabajadores como dañina para el país constituye una gran falacia.

Señor Presidente, deseaba referirme incluso a la situación de la pequeña industria. Pero, como es un tema largo, no lo haré ahora, postergándolo para otra ocasión.

Como dije, hice más las indicaciones de la CUT. El proyecto del Gobierno significa grandes avances respecto de la legislación de la dictadura. Pero aún quedan muchas insuficiencias que las indicaciones de la CUT solucionaban. En las Comisiones, por la vía de los tres empates, se rechazaron todas ellas, al igual que buena parte de las proposiciones originales del Ejecutivo.

No me ha sido posible juntar las 10 firmas necesarias para replantear las indicaciones de la CUT. En vista de eso, y ante la gravedad de algunos vacíos que quedarían en la ley, preparé otras indicaciones. Ellas se refieren a los contratos de plazo fijo; a precisar taxativamente las causales de despido por necesidades de la empresa, pues —en esto coincido con lo expresado por algunos dirigentes empresariales y de la CUT— el articulado del Gobierno es demasiado vago a ese respecto; a que no basta señalar las formalidades del despido, sino que cabe aclarar qué pasa si ellas no se cumplen (el despido no tiene efecto); a asegurar la garantía estatal para los fondos de indemnizaciones; a aumentar la multa al empleador que despide injustificadamente a un trabajador aduciendo causas que afectan su honorabilidad; a posibilitar la aceptación de indemnización y mantener el derecho de apelar ante la justicia por despidos no justificados para reclamar el 25 por ciento adicional. Otra indicación se relaciona con los despidos colectivos. Y, finalmente, propongo un nuevo artículo transitorio que delega en el Presidente de la República la facultad de dictar normas para solucionar un problema terriblemente injusto que afecta a un porcentaje importante de la fuerza laboral femenina del país: la situación de las indemnizaciones de las empleadas de casas particulares.

DISCUSIÓN SALA

Para concluir, deseo reiterar un llamado a los Honorables colegas de la Derecha política. Reconozcan y respeten la voluntad de las mayorías nacionales que se expresaron democráticamente el 5 de octubre y el 14 de diciembre. A los Honorables Senadores de la Derecha elegidos en votación directa nadie les puede criticar que voten como quieran. Ellos defendieron sus posiciones frente al pueblo, fueron elegidos por él y deberán rendir cuenta de sus actos a sus electores. Pero no aprovechen a los Honorables Senadores designados para torcer la voluntad de las grandes mayorías nacionales. Tratar de imponer leyes por sobre la voluntad de la mayoría no funciona en democracia y resulta extremadamente peligroso para la estabilidad y el futuro del país.

Pido por favor a esos señores Senadores que reflexionen sobre estas leyes y respecto de su voto político.

Doy excusas al señor Presidente y a los Honorables Senadores. Pero era necesario decir esto.

Sólo unas palabras para terminar mi intervención.

Me ha dolido que precisamente a los trabajadores y a su organización máxima no se los respete como corresponde.

Lo señalé en mi discurso, pero deseo enfatizarlo en mis últimas expresiones. Ellos han sido responsables en todo este tiempo y tienen moral suficiente, por sus luchas y sus posiciones; han cambiado en su pensamiento político, en sus posturas; están de acuerdo con los tiempos. ¿Por qué, entonces, no respetar sus planteamientos? ¡Cómo es posible que ni una sola de sus indicaciones haya sido tomada en cuenta por los señores Senadores de la Derecha de este país! ¡Cómo es posible eso! ¡Cómo podemos estar tan divididos! ¿Es que no hay ninguna razón en los exponentes de esos trabajadores?

Me habría gustado que hubiesen estado ayer en el acto que se realizó aquí. Todos fuimos invitados. ¡Con qué responsabilidad se habló! También nos criticaron. Pero era importante escuchar las críticas en ese acto masivo realizado aquí, en Valparaíso.

¿Por qué nos sentimos insultados cuando los trabajadores critican al Parlamento o pretenden hacer determinadas movilizaciones? ¿Por qué no, Honorables Senadores de la Derecha? ¿Por qué no pueden hacer movilizaciones, si estamos en democracia? Nosotros también podríamos movilizarnos. Ellos lo hacen con respeto.

Doy una vez más disculpas. Pero estimo que era necesario intervenir latamente para exponer en parte el pensamiento de los trabajadores, que he tenido la oportunidad de escuchar en muchas reuniones

DISCUSIÓN SALA

durante los últimos días, donde hubo críticas responsables al proyecto. Sin embargo, lo hacen dé ellos y tratan de mejorarlo.

Quiero que estas últimas palabras sirvan para que nunca más nos refiramos con tanta insolencia a la Central Unitaria de Trabajadores de Chile, por lo que representa, por lo que es, por lo que significa y por lo moderno de su pensamiento. Y en la medida en que la respetemos estaremos ayudando precisamente a la estabilidad que todos queremos, a la reconciliación que todos necesitamos y a la justicia que todos decimos que debe darse en este país.

Muchas gracias.

El señor VALDES (Presidente). — Tiene la palabra el Honorable señor Papi.

El señor PAPI. — Gracias, señor Presidente.

Las palabras pronunciadas por el señor Presidente, de la Comisión de Trabajo y Previsión Social me obligan a hacer una precisión.

Su Señoría señaló que haber acordado el funcionamiento conjunto de las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Constitución, Legislación y Justicia sólo sirvió para entorpecer y entorpecer la labor de la Comisión que él preside.

Frente a ello, y por la evidencia del resultado de ese trabajo conjunto, debo manifestar que nos sentimos sorprendidos. Cuando concurrimos al acuerdo de Comités, lo hicimos en la convicción de que la Oposición, al solicitar el trabajo conjunto de esas Comisiones, perseguía la exclusiva finalidad de hacer más expedita la tramitación y dar al proyecto la rapidez que demandaba. Jamás pensamos que ésa era una manera de provocar un empate artificial y obtener un resultado que de otro modo no se habría logrado y que ha permitido a muchos eludir aquí su responsabilidad en cuanto a la forma de tratar la iniciativa.

Deseo manifestar mi rechazo a tal procedimiento, pues no prestigia la tarea del Senado. Fuimos sorprendidos; lo lamentamos, y compartimos y apoyamos la petición del señor Presidente de la Comisión de Trabajo y Previsión Social en cuanto a dejar sin efecto el referido acuerdo.

El señor VALDES (Presidente).— Tiene la palabra el Honorable señor Piñera.

El señor PINERA.— Gracias, señor Presidente.

Nos toca analizar hoy día el primero de un conjunto de proyectos que intentan revisar la legislación laboral existente.

Antes de referirme al fondo de este asunto, quiero hacer una breve referencia a la polémica desatada respecto de una reforma al tratamiento tributario de las indemnizaciones, aprobada unánimemente por este Honorable Senado. Esa polémica ha estado llena de desinformación y

DISCUSIÓN SALA

engaño y ha sido manejada con desprecio por la verdad y la objetividad que debiera caracterizar un debate en una democracia verdadera, limpia y honesta.

Antes de la reforma aprobada por este Honorable Senado, las indemnizaciones pactadas en convenios colectivos, cualesquiera que fuesen los términos concertados, estaban absolutamente libres de impuesto. Sin embargo, las indemnizaciones pactadas en contratos individuales o voluntarias —que representan más del 90 por ciento de las indemnizaciones efectivamente pagadas— estaban sujetas a un tratamiento tributario discriminatorio que las gravaba cuando excedían de 60 unidades de fomento, de un mes por año o cuando el período de años de servicios acumulado iba más allá de 24 años, de acuerdo con el antiguo Estatuto Administrativo, o de 6 años, según el Estatuto Administrativo reformado, pues el tratamiento de esas indemnizaciones se asimilaba al de las correspondientes a la Administración Pública.

La indicación por mí presentada, que el Senado aprobó en forma unánime, tuvo por objeto, primero, liberar de impuestos a las indemnizaciones provenientes de contratos individuales o voluntarias; segundo, eliminar una injustificada discriminación o doble estándar, dependiendo del origen de la indemnización; y tercero, evitar una práctica de evasión tributaria que estaban utilizando ejecutivos y sectores de altos ingresos para evitar el pago justo de impuestos.

Deseo que los Honorables Senadores y los trabajadores chilenos sepan que hoy día, después de aprobada la reforma y mediante una norma única y pareja para la totalidad de esos trabajadores, todas las indemnizaciones de un mes por año, cualquiera que sea su origen, sobre la base del promedio de remuneraciones de los últimos 24 meses, sin ningún tope, ni de monto ni de número de años de servicios, están absolutamente exentas de impuestos.

En consecuencia, esa indicación ha favorecido a todos los trabajadores chilenos que no negocian colectivamente, y que representan más del 90 por ciento de la fuerza laboral del país.

Se han visto afectados —y, sin duda, tienen una voz muy poderosa— los grupos de gerentes y ejecutivos que utilizaban el mecanismo de pactar indemnizaciones a través de convenios colectivos para evitar el justo pago de impuestos, y algunos grupos de trabajadores organizados, que negocian colectivamente, de rentas altas y que, además, habían pactado en sus convenios o contratos colectivos más de un mes por año de servicio como indemnización. Es decir, se trata de menos del 5 por ciento de los trabajadores chilenos.

Esa es la verdad de la indicación que aprobó por unanimidad este Honorable Senado.

DISCUSIÓN SALA

Al respecto ha habido muchos comentarios. Sólo quiero referirme a cuatro de ellos.

El señor Manuel Bustos —que, entiendo, está presente en las tribunas— calificó esto como un atentado contra los derechos de los trabajadores, y mi actuación, como "una viveza". Incluso, el Diputado señor Seguel agregó que se trataba de "un gol de media cancha".

Quisiera que los Honorables colegas supieran que la indicación que presenté fue enviada con anticipación al señor Ministro de Hacienda y a sus asesores. Una vez estudiada, conocida y aprobada por dicho Secretario de Estado, se analizó largamente en la Comisión de Hacienda, presidida por el Honorable señor Eduardo Freí, siendo acogida por la unanimidad de esa Comisión, resultado de votación que se repitió en la Sala: se pronunciaron favorablemente Senadores de los Partidos Socialista, Demócrata Cristiano y de todas las colectividades o grupos independientes que forman parte de la Corporación. Y, finalmente, fue ratificada por la inmensa mayoría de la Cámara de Diputados.

Mal puede ser "una viveza", y mal puede ser un "gol de media cancha" cuando, sin ninguna obligación legal, se envía en forma anticipada al señor Ministro de Hacienda, como muestra de buena voluntad, la indicación que más tarde habría de ser presentada en la Comisión del ramo y en el Senado.

Quisiera referirme brevemente también a las actitudes de algunos de mis Honorables colegas. Algunos de ellos defendieron públicamente lo que habían aprobado. Por ejemplo, el presidente de la Comisión de Hacienda, Senador Eduardo Freí y el Honorable señor Ricardo Hormazábal. Otros manifestaron que no sabían o que no conocían lo que habían aprobado. Creo que esta actitud debiera ser calificada por ellos mismos, por sus colegas y por el país en general. Sin embargo, hubo uno de ellos —y he esperado largamente una rectificación a su declaración— que planteó a la prensa lo siguiente. Me estoy refiriendo al Honorable Senador Navarrete. "La tributación sobre indemnización se logró con presión y chantaje". Y dice textualmente el diario—y no ha sido desmentido, o al menos no he tenido conocimiento de que se haya hecho—: "La verdadera razón por la cual se ha impuesto la tributación sobre indemnizaciones" —lo cual es falso— "y que afecta a la clase trabajadora" —que también es falso—, se debió a una presión y chantaje ejercido por el mismo Senador Piñera, y por Renovación Nacional, ante la amenaza de no aprobar la reforma tributaria si nos oponíamos a sus deseos, denunció el Senador Ricardo Navarrete".

Obviamente que estas declaraciones constituyen, como a todos consta, faltas absolutas a la verdad y a la mínima lealtad que nos debemos los colegas de este Senado.

Finalmente, quiero referirme a las palabras del

DISCUSIÓN SALA

Secretario General de Gobierno, Ministro Enrique Correa, quien ha planteado que habría la intención del Gobierno de modificar o de revisar esta indicación. No conocemos los términos de esta enmienda, pero, en todo caso, estimamos que, cualquiera que ella sea, debiera ser válida para todos los trabajadores chilenos y no solamente para algunos, por muy organizados y muy poderosas que sean sus voces. Y, además, esperamos que el Ministro no pretenda derogar la indicación aprobada, pues no creemos que una reforma deba perjudicar a la inmensa mayoría de los trabajadores chilenos por favorecer a una pequeña minoría, por —repito— poderosa que sea.

Deseo abordar ahora lo relativo a los términos básicos del proyecto, que estamos analizando, sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo.

En primer lugar, debo manifestar que Renovación Nacional tiene la firme convicción de que, en esta etapa de reencuentro con la democracia, es conveniente y necesario perfeccionar la legislación laboral, para garantizar su legitimidad, su eficiencia y su equidad. Pensamos que los proyectos de reforma laboral debieran perfeccionar y fortalecer la libertad de trabajo, la libertad de gestión, la dignidad y la estabilidad en el empleo.

Consideramos, asimismo, que deben apuntar a crear en Chile un movimiento sindical libre, democrático y moderno. Libre, en el sentido de que sea el producto de la decisión soberana de sus afiliados; democrático, en el sentido de que las principales decisiones sean tomadas por sus bases y no por sus cúpulas, y moderno, en el sentido de contar con los recursos financieros y técnicos adecuados para cumplir su labor dentro del marco de la libertad y de la ley.

Creemos también que la negociación colectiva puede ser perfeccionada, pero deseamos afirmar con meridiana claridad que ella nunca debe transformarse en un instrumento de lucha política, ni mucho menos de lucha de clases, sino que debe ser un instrumento de equidad para que se logre una justa distribución de los frutos de la empresa entre todos quienes, con su esfuerzo e inteligencia, contribuyen a generarlos.

La legislación laboral tiene una doble importancia. En primer lugar, porque se refiere al trabajo del hombre, que es el principal medio de sustento de la inmensa mayoría de los chilenos, la fundamental riqueza de nuestro país y un instrumento de realización personal, de dignificación humana y de integración útil a la sociedad de los hombres y mujeres de nuestro país. Incluso, los que creemos en la doctrina cristiana damos al trabajo del hombre un sentido espiritual y trascendente, por ser la forma en que el hombre coparticipa en el proceso maravilloso de la creación, que ha sido deliberadamente dejado inconcluso, e imprime en la naturaleza las huellas de su alma inmortal.

En segundo término, la legislación laboral tiene gran importancia por constituir un pilar fundamental del modelo de desarrollo de un

DISCUSIÓN SALA

país. Por esta razón, Renovación Nacional destaca el valor y relevancia, y nuestro interés, en lograr acuerdos sustantivos en tres materias fundamentales: en primer lugar, en el marco político institucional; en segundo término, en las relaciones cívico-militares, y tercero (y esto atañe directamente a esta legislación), en el campo de lo económico y social.

Renovación Nacional apoyó resuelta y entusiastamente una reforma tributaria que hizo posible un programa social que significa beneficios importantes a más de 8 millones de chilenos. Creo que nunca antes en la historia de Chile un partido de Oposición había apoyado con tal resolución una reforma tributaria. De esta forma Renovación Nacional mostró su preocupación social por los menos favorecidos y el ánimo leal y constructivo con que enfrenta su rol opositor.

Creemos que la legislación laboral también debe ser fruto de un gran acuerdo, de un amplio acuerdo de la sociedad chilena entera, o de una parte muy importante de ella. Y lo creemos, porque estos acuerdos básicos de la sociedad chilena que he mencionado son fundamentales para que podamos enfrentar en forma exitosa los grandes desafíos de esta década.

Tenemos muchos desafíos en el campo económico y social. El primero y más importante es derrotar la pobreza. Un país como Chile, con un ingreso per cápita de dos mil dólares, no tiene un problema de recursos para derrotar la pobreza y sus secuelas. El problema, hoy, no es de recursos. Chile no es Haití ni Bangladesh. Es un problema de voluntad política: querer hacerlo, y es un problema de capacidad técnica: saber hacerlo. Pensamos que la reforma tributaria, cuyo objetivo fundamental era llevar adelante un programa de desarrollo social, es un gran paso adelante en esa dirección, tanto en términos de voluntad política como de capacidad técnica.

El segundo desafío es superar el subdesarrollo. Este país no es subdesarrollado por designio de Dios, sino que lo es, hasta hoy, por incapacidad de los hombres. Manteniendo un ritmo de crecimiento del 6 por ciento al año, Chile podría acercarse, al término de esta década, a un ingreso per cápita de 3 mil 500 dólares. Ello no sólo lo pondría como el primer país de América Latina, sino que lo ubicaría, de acuerdo con los estudios técnicos, en el umbral del desarrollo.

El tercer gran desafío es ser capaces de crear empleos dignos, con remuneraciones adecuadas y con potencial de desarrollo para todos los chilenos y chilenas que quieran trabajar, no solamente para los 4,6 millones de chilenos que hoy día integran la fuerza de trabajo, sino también para el millón y medio de jóvenes, hombres y mujeres, que ya nacieron, que ya existen, que están estudiando en las escuelas, liceos, institutos o universidades, y que se incorporarán a la fuerza de trabajo durante esta década.

La trascendencia del tema hace imprescindible reconocer que lo importante de esta legislación no son únicamente sus intenciones, sino principalmente sus resultados. En consecuencia, el tema debe ser analizado con gran voluntad y generosidad, pero, por sobre todo, con seriedad, con profundidad y con mucho realismo. Aunque esta posición, a

DISCUSIÓN SALA

veces, no sea comprendida por algunos sectores que representan a los trabajadores mejor organizados, es la que el interés de Chile exige.

El Honorable señor Calderón decía recientemente, con relación a la aplicación del plan laboral de 1979, que de inmediato los resultados habían sido negativos. Yo no quiero entrar a discutir ahora el período 79-80. Solamente quiero proporcionar al Honorable señor Calderón las únicas cifras que existen en esta materia y que provienen del Instituto Nacional de Estadísticas. Ellas indican que el año 1980 el crecimiento del empleo fue de 7,5 por ciento, y el del salario real, de 8,1 por ciento; y que en 1981 —ambos previos a la crisis de 1982 y posteriores al plan laboral— el crecimiento del empleo fue de 6 por ciento, y el del salario real, de 8,8 por ciento.

En consecuencia, cuando se manejan las cifras, hay que tener cuidado. Sugiero al Honorable señor Calderón que consulte y verifique las cifras del Instituto Nacional de Estadísticas antes de hacer aseveraciones temerarias. Como decía un Senador americano: "Todos tenemos derecho a tener nuestras propias opiniones, pero no nuestros propios datos".

Pero las cifras muestran muchas otras cosas que es importante tener presente. En primer lugar, muestran que en distintos períodos de la economía chilena la relación que ha existido entre crecimiento del empleo y crecimiento del producto ha sido muy dispar. Por ejemplo, en el período 66-70, por cada uno por ciento que crecía el producto nacional bruto, el empleo crecía solamente en 0,3 por ciento. Por tanto, para sustentar o dar empleo al 3 por ciento de crecimiento de la fuerza de trabajo, la economía chilena requería un crecimiento de 10 por ciento, que no alcanzó en esa época.

En el período 76-79 —de gran crecimiento económico—, por cada uno por ciento del crecimiento del producto, el empleo creció sólo en 0,35 por ciento.

Son dos períodos en que la legislación laboral estaba llena de inflexibilidades y rigideces que impidieron que el crecimiento económico se transformara también en un dinámico aumento del empleo.

En el período 87-89, en el cual la economía chilena recuperó su ritmo de crecimiento, por cada uno por ciento de aumento del producto, el empleo se incrementó en un 0,7 por ciento.

Y estas cifras son particularmente importantes cuando uno las proyecta hacia el futuro. Si este país retrocediera a los niveles de 0,3 por ciento de crecimiento del empleo por cada uno por ciento de crecimiento del producto, entonces, con tasas de cinco por ciento de crecimiento del producto, terminaríamos esta década, y en forma innecesaria, con 550 mil cesantes de más y con tasas de desempleo de más de 10%. Ciertamente, no es eso lo que queremos para el Chile del año 2000.

Señor Presidente, la legislación laboral, entre otras cosas, tiene importancia fundamental para determinar la capacidad de crecimiento de una economía y para determinar su capacidad de generación de empleos.

La naturaleza de la legislación laboral, junto con la

DISCUSIÓN SALA

capacidad de crecimiento de la economía y otros elementos del modelo de desarrollo económico, son absolutamente determinantes para la capacidad de generación de empleos de nuestra economía. Y nos preocupa porque —repito— durante esta década se van a incorporar a la fuerza de trabajo un millón y medio de chilenas y chilenos que aspiran y merecen una oportunidad de trabajo.

Chile no es Europa, donde las tasas de crecimiento de la población y de la fuerza de trabajo son negativas. Chile es un país joven, en el que la fuerza de trabajo ha estado creciendo a más de 3% por año. Cada año se incorporan a la fuerza de trabajo 150 mil jóvenes, hombres y mujeres, que exigen y merecen una oportunidad de trabajo y que la sociedad tiene el compromiso y la obligación moral de otorgársela.

Por lo tanto, las primeras preguntas que deben hacerse respecto de la legislación laboral son si favorece o perjudica la capacidad de generación de empleos de la economía, y cuál es su impacto en la calidad de las relaciones existentes entre trabajadores y empresarios.

Los empleadores siempre tienen una cantidad de trabajadores, que es la que quisieran contratar. Cuando la legislación les impide que la cantidad de trabajadores que quieren contratar coincida con el número de ellos efectivamente contratados, no hay ninguna ley de inamovilidad o estabilidad en el mundo que evite que esta situación tienda a corregirse. Lo grave es que la variable de ajuste, cuando existen protecciones, no son los trabajadores mejor organizados o actualmente contratados, o no siempre lo son. La variable de ajuste son los trabajadores menos organizados, menos calificados, o los jóvenes que aún no han sido contratados, los que ven cerradas sus oportunidades de ingresar al mundo laboral, con todo el daño moral y económico que destacaba anteriormente.

En los países desarrollados hay más empleos que personas, y son los empleos los que compiten por las personas. Ahí surge la verdadera estabilidad, la auténtica dignidad y las buenas remuneraciones y condiciones de trabajo.

En los países subdesarrollados hay más personas que empleos, y son éstas las que compiten por los empleos. Por esta razón no se logran ni estabilidad, ni muchas veces dignidad y casi nunca buenas remuneraciones.

En esto hay que ser muy claros y muy francos. La única manera efectiva y permanente de conseguir una auténtica estabilidad y dignidad del empleo para todos los chilenos, y no sólo para los más fuertes o los mejores organizados, no es por medio de leyes de inamovilidad. Para demostrar esto, basta ver el caso de Perú que, con la ley de inamovilidad más rígida del mundo, vio reducidos a la mitad sus puestos de trabajo durante el período de aplicación de dicha ley.

DISCUSIÓN SALA

La única forma de lograr reales y verdaderas estabilidad y dignidad en el empleo es creando ocupaciones dignas y estables para todos los que quieren trabajar. Nada se saca con cerrar una puerta para que no salga nadie si, al mismo tiempo, estamos cerrando todas las demás puertas para que nadie pueda entrar al mundo del trabajo. Un mundo cerrado y estático no es lo que queremos para el mundo del trabajo.

La manera de crear empleos para todos es con una economía fundada en la libertad, la inteligencia, la imaginación y la capacidad de emprendimiento de todos sus habitantes, y con una legislación laboral moderna y justa, que compatibilice las necesarias dignidad y estabilidad laborales con las igualmente necesarias flexibilidad y capacidad de adaptación que una economía dinámica y en crecimiento, como es la nuestra —y como queremos que siga siéndolo—, requiere.

El proyecto que estamos analizando regula el término del contrato de trabajo; pero no conozco ninguna ley que garantice el inicio del contrato de trabajo. Esa es tarea de la legislación económica en general y de la capacidad empresarial de una sociedad, y es algo por lo cual siempre debemos velar.

Por lo expuesto, señor Presidente, creemos que el Congreso debe legislar no sólo tomando en cuenta los intereses de los trabajadores organizados, que sin duda son legítimos, pero que sólo representan el 10% de los trabajadores chilenos; tampoco tomando en cuenta únicamente el interés de las grandes empresas, que también es legítimo, pero que incluyen a menos del 5% del empresariado nacional. Por poderosos que sean estos intereses y estas voces, no nos deben impedir jamás escuchar con atención y receptividad la voz de quienes no tienen la posibilidad de plantear sus puntos de vista en el Senado. Tenemos la obligación de proteger los intereses de los -trabajadores no organizados, que representan más del 90% de los que hoy en día laboran en Chile; los de la pequeña y mediana empresa, que comprenden el 95% del sector empresarial y cerca de 70% del empleo que genera nuestra economía; y, por sobre todo, los de los trabajadores menos calificados o que están cesantes y, también, los del millón y medio de jóvenes que se van a incorporar a la fuerza de trabajo durante esta década.

Por tales razones, señor Presidente, Renovación Nacional es partidaria de perfeccionar la legislación laboral a fin de garantizar su plena legitimidad, eficiencia y equidad.

Por ello, aunque el Senador señor Calderón haya dicho lo contrario (parece que no hubiera participado en la Comisión de Trabajo), somos partidarios de suprimir el artículo 155, letra f), que consagra el despido sin expresión de causa. Queremos que nunca más un trabajador sea despedido sin la existencia de una causal de funcionamiento de la empresa.

Quisiera recordar al Honorable señor Calderón que los empresarios no contratan para despedir, porque, al igual que el resto de los

DISCUSIÓN SALA

humanos, tienen nobleza, valores y sentimientos, y además no son masoquistas.

También, somos partidarios de incrementar significativamente el número máximo de meses para los efectos de las indemnizaciones, de manera que éstas cumplan cabalmente la doble función que les corresponde: por una parte, proteger al trabajador de una cesantía no esperada, no buscada y ciertamente no deseada.

En el año 1984, señor Presidente, el período promedio de desempleo era de doce meses; en 1989, se redujo a seis meses, lo cual, simplemente, obedece al hecho de que mientras mayor es la capacidad de generación de empleo menores son la tasa de desempleo y el período promedio del mismo.

Además, creemos que la indemnización también debe jugar el rol de dar cierta estabilidad al empleo, desincentivando los despidos innecesarios al establecer un costo asociado a ellos.

En tercer lugar, somos partidarios de establecer una indemnización adicional en caso de que la causal de necesidad de la empresa no sea aceptada por el trabajador y no pueda ser debidamente comprobada ante un tribunal.

En cuarto término, somos partidarios de fortalecer el fuero sindical, disponiendo que solamente una autorización judicial previa puede hacer posible el despido de un trabajador con fuero.

También, somos partidarios de regular el contrato a plazo fijo, para evitar su uso abusivo.

Además, señor Presidente, creemos estrictamente necesario que la legislación laboral en el futuro, y lo antes posible, considere elementos que no están planteados en la legislación propuesta. Entre ellos, fomentar e incentivar la capacitación laboral. En una sociedad moderna, la capacitación y la educación son los instrumentos más poderosos de progreso y desarrollo de los trabajadores y de las empresas. Hoy día, en Chile, de acuerdo con las cifras del SENCE, cada trabajador se capacita, en promedio, una vez cada 22 años. Esto es absolutamente insuficiente, dado el dinamismo, la complejidad y la velocidad del cambio de la sociedad contemporánea. Y también es abiertamente insatisfactorio, cuando se hacen comparaciones con otros países.

Estimamos fundamental estudiar un sistema de seguro de desempleo que proteja a los trabajadores que pierden su empleo, tomando en consideración (porque estamos muy conscientes de ello) todos los problemas que mecanismos de este tipo han generado en otros países del mundo.

Somos partidarios, igualmente, de duplicar, por lo menos, el actual seguro de desempleo, cuyo nivel actual de 6 mil pesos es

DISCUSIÓN SALA

absolutamente inaceptable, y su incremento significativo constituye un imperativo moral.

Tenemos la esperanza y la confianza —y los Senadores de Renovación Nacional haremos nuestro mejor esfuerzo y contribución, al margen de las amenazas que pudieren provenir de ciertos sectores que no entienden lo que es la democracia verdadera— para lograr en el Senado un acuerdo que permita perfeccionar la actual legislación laboral y garantice su plena legitimidad, eficiencia y equidad. Creemos que de esta forma estamos contribuyendo a la reconciliación entre los chilenos y colaborando a crear una legislación laboral que fomente, en lugar de deteriorar, la capacidad de generación de empleo de la sociedad chilena, que será uno de los grandes años de esta década, la última del siglo XX.

He dicho.

El señor VALDES (Presidente). — Tiene la palabra el Honorable señor Hormazábal.

El señor HORMAZÁBAL. — Señor Presidente, antes de entrar al fondo del asunto, quisiera señalar que incluso algunos Senadores que no aparecemos frecuentemente en la televisión o en los diarios hemos dado razón de nuestros dichos respecto de lo que votamos.

Y considero que la idea que tuvimos relativa a gravar ciertas indemnizaciones era correcta. Se trataba de impedir un abuso y un fraude a la opinión pública por parte de altos funcionarios del Régimen anterior—en CODELCO, el Banco del Estado y otras instituciones— que querían despedirse con indemnizaciones suculentas y millonarias. Esa fue la idea matriz del proyecto. Y obviamente dijimos que, si esto producía efectos colaterales en sectores de trabajadores, a Dios gracias, ahora hay democracia y es posible escuchar a las organizaciones sindicales y corregir las eventuales distorsiones.

Eso es lo que ha hecho el Gobierno al recoger la opinión fundada de la Central Unitaria de Trabajadores. Y cuando discutamos la iniciativa pertinente, podremos fundamentar, cada uno, las opiniones que demos.

En segundo lugar, queremos destacar que el tema que debatimos es de una naturaleza tan importante que por lo menos yo le doy la primera prioridad y no la tercera, como el Honorable señor Piñera.

Estamos hablando del trabajo, y al hablar del trabajo, estamos hablando del hombre; y al hablar del hombre, estamos poniendo el acento en la criatura preferida de la Creación. Estamos llamando la atención hacia un punto insignificante de todo el maravilloso quehacer del Creador, pero que, a pesar de su insignificancia, radica en sí mismo la apertura al infinito y la trascendencia.

Es el ser humano el que está puesto en la sustancia misma de las normas que discutimos. Y los que creemos que la política es una tarea de civilización y de cultura, y que vinculamos nuestro quehacer a los valores permanentes que en las diferentes concepciones culturales se dan, quisiéramos insistir en que reflexionemos sobre el tema a partir de esas

DISCUSIÓN SALA

enseñanzas básicas.

El trabajo humano es una de las características que distinguen al hombre del resto de las criaturas cuya actividad, relacionada con el mantenimiento de la vida, no puede llamarse trabajo. Solamente el hombre es capaz de trabajar; solamente él puede llevarlo a cabo, llenando a la vez con el trabajo su existencia en la tierra. De este modo, el trabajo lleva en sí un signo particular del hombre y de la humanidad: el signo de la persona activa en medio de una comunidad de personas. Este signo determina su característica interior y constituye en cierto sentido su misma naturaleza. El trabajo es el fundamento sobre el que se forma la vida familiar, la cual es un derecho natural y una vocación del hombre. El trabajo es, en cierto sentido, una condición para hacer posible la vida familiar.

Y el tema del trabajo es una obligación, es también un deber. Es una fuente de derechos por parte del trabajador, y estos derechos deben ser examinados en el amplio contexto del conjunto de los derechos del hombre, porque ahí está su fuente.

Y, dada la particular significación que el trabajo tiene por el impacto en el rol de cocreación al cual el hombre está llamado, debido a la significación que tiene en la vida familiar, célula básica del ordenamiento social, y debido a la particular dimensión de este proyecto creativo, en lo que ocurra con el trabajo vinculado a este ser tan pequeño pero tan inmenso, corresponde un rol principal a los empleadores o empresarios directos y a los empleadores o empresarios indirectos. El concepto de empresarios indirectos se puede aplicar a toda sociedad y, en primer lugar, al Estado. En efecto, es el Estado el que debe realizar una política laboral justa.

Estas citas, señor Presidente, la Encíclica *Laborem Exercens*, revelan la manera como se explícita la doctrina social de la Iglesia, una de las fuentes en las cuales se orienta la acción de quienes militamos en la Democracia Cristiana.

Y la recordamos hoy, a pocos días de nuestro aniversario, porque ocurre que esta fuente enriquece el acontecer humano e ilumina la manera en que nosotros, seres perfectibles y limitados, podemos enfrentar los temas que a nuestra competencia se nos entrega.

En materia de legislación laboral, por tanto, hemos rechazado, no con fundamentos partidistas, el que se venga a decir que el mercado del trabajo vinculado al hombre es igual al mercado de las papas; o el que se venga a tratar a los hombres con los mismos conceptos de la esclavitud, superados históricamente por la humanidad, aunque se han aplicado tantas veces en la llamada civilización moderna y que algunos, aun con desparpajo, pretenden calificar de cristiana y occidental.

Estamos hablando no de cualquier producto del

DISCUSIÓN SALA

mercado; estamos hablando del hombre, de su relación en la familia y de su vinculación a la sociedad.

Por eso, nosotros pedimos a quienes dicen compartir una común visión occidental y cristiana que nos aproximemos al tema porque tenemos el mandato constitucional para ello, tenemos la coherencia y consecuencia de nuestras ideas, y tenemos, además, el desafío de aplicar en nuestro quehacer lo que consideremos más justo.

Hemos entrado a hablar después de 16 años, durante los cuales los trabajadores fueron considerados como mercancía, careciendo su vida y su empleo, en consecuencia, de los valores sustantivos que cité.

Señor Presidente, los proyectos que aquí se presentan buscan desarrollar la armonía en la empresa, estimular la productividad y hacer posible que todos los resultados provenientes del esfuerzo común puedan ser distribuidos también en la sociedad chilena de una manera armónica y adecuada.

"De qué nos sirve crecer" —nos dice otra encíclica, *Sollicitudo rei socialis*— "si los resultados de ese enriquecimiento van sólo a algunos pocos". De qué nos sirve concebir el desarrollo económico como un fin si anula, en definitiva, al ser al que va dirigido.

Y nosotros nunca hemos cuestionado el hecho de que en los 16 años anteriores hubo ciertas y objetivas cifras de crecimiento en determinadas materias. Lo que hemos criticado es que los resultados de ese crecimiento fueron dirigidos a los grupos de más altos ingresos, lo que está probado por el propio Instituto Nacional de Estadísticas, que acredita que durante la mayor cantidad de años del antiguo Régimen el ingreso de los sectores más pobres disminuyó, mientras el 10% de los chilenos más ricos fue objetivamente más rico. Y eso está fuera de discusión. Estamos hablando <|e una economía que se modernizó y ajustó. Es cierto. Y nosotros, en la línea del Gobierno, hemos dicho que no vamos a introducir cambios en ello. ¿Saben? ¡Porque el costo ya lo pagaron los trabajadores chilenos con cesantía y salarios miserables!

No queremos cometer errores históricos de los pueblos que, después de tantos costos pagados, tienen que retroceder en su desarrollo por incapacidad de percibir el signo de los tiempos.

Pero la apertura económica requiere de empresas de alta competitividad. Y cualquier signo de conflicto en esas áreas produce problemas delicados en el terreno de las exportaciones. Para que la apertura económica continúe, tienen que haber menos conflictos en la sociedad chilena.

Un factor más, Honorable Senado: la disminución de

DISCUSIÓN SALA

la cesantía, que es un gran logro de la sociedad chilena —estamos en cifras de un dígito; menos de 10%—, juega hoy a favor de que los trabajadores puedan reivindicar sus justos derechos. Porque cuando tuvimos tasas de cesantía de 30%, la falta de trabajo condujo a un factor de disuasión —aparte del Régimen fundado en las armas— para que los trabajadores no pudieran establecer sus justas reivindicaciones. Hoy día, todos estamos satisfechos de que haya bajado la cesantía, y ello implica también una llamada, una oportunidad para reivindicar cosas justas.

El tercer elemento, Honorable Senado, se refiere a la recuperación de la democracia. La recuperación de la democracia —en la cual muchos de ustedes, Senadores de Oposición, nos han ayudado— requiere de la creación de canales donde se puedan expresar las distintas y legítimas demandas que un país democrático empieza a generar y a desarrollar.

Nosotros buscamos una legislación que establezca la justicia, la equidad; que permita reducir los conflictos y que genere mecanismos apropiados para que cuando ellos se produzcan puedan ser rápidamente resueltos.

¿Qué problema abordamos al hablar de la terminación del contrato de trabajo?

En primer lugar, el autor del Plan Laboral, en una campaña de publicidad hecha por el Canal 13 —que se ha convertido en el Canal de la Derecha—, expresó que encontraba justificado que se eliminara el artículo 155, letra f). Si el autor del engendro ya reconoce la necesidad de cambiarlo, me ahorro la argumentación.

El señor PINERA.— No fue el autor, Honorable señor Hormazábal.

El señor HORMAZÁBAL.— Entiendo las razones familiares. Aprecio y quiero tanto a la familia Piñera que no quisiera que esto fuera una alusión a toda la familia. Yo sostengo que una oveja negra prestigia y destaca el color de las demás.

El señor PINERA.— Es un problema de verdad, no de cariño, señor Senador.

El señor HORMAZÁBAL.— Está en el Plan Laboral...

El señor VALDES (Presidente).— Honorable señor Piñera, le ruego pedir la palabra.

El señor HORMAZÁBAL.— Está en el Plan Laboral.

El señor PINERA.— No está en el Plan Laboral.

El señor HORMAZÁBAL.— Pero, si no es el autor, tomo la segunda parte de la oración. ¿Es verdad que él dijo que había que eliminarlo? Tomo entonces esta afirmación para justificar mi argumento. Por lo tanto, el Gobierno no está haciendo algo antipatriótico o contrario al desarrollo nacional. Porque aquí hay

DISCUSIÓN SALA

especialistas, doctores que, en lugar de los gasfiteros y de los "meicos", le dicen a la sociedad chilena que ahora sí pueden eliminar el artículo 155, letra f).

Pero reivindico aquí a dirigentes sindicales que se declaraban pinochetistas, y que, sin embargo, pedían la derogación de esa norma. Y me alegro de que el Gobierno de la Concertación recoja una propuesta que va más allá de los partidos, y que está recogiendo un sentir nacional. Porque ése es el espíritu de la legislación que impulsa el Presidente Aylwin, lo que considero relevante destacar en este Honorable Senado.

Hay una cuestión adicional: la indemnización, que tiene tope desde 1981. ¿De qué indemnización estamos hablando? ¿De la que hay que otorgar al trabajador "fallero", irresponsable, al que puede robar, al que puede hacer actos malintencionados que destruyan los bienes de una empresa? ¡No! Y quisiera recordar al Honorable Senado que en el Código del Trabajo existen, a lo menos, trece causales —itrece!— que pueden ser invocadas por el empleador para desprenderse de un trabajador que no sea apropiado, dadas las condiciones. Y estamos discutiendo sobre "una" sola posibilidad —una en catorce—, en la cual decimos que ese trabajador, que no es ladrón, porque lo echarían por otra causal; que no es "fallero", porque lo echarían por otra causal; que no atenta contra los bienes de la empresa, porque hay otra causal para echarlo; que no concluye su trabajo o faena para la que se contrató, por existir otra causal para ello; ese trabajador honesto, responsable, de cuya labor depende el sustento de su familia, no puede ser despedido sin expresión de causa. Además, al momento del despido, tiene derecho a indemnización.

Ahora, se señala que hay acuerdo. Me alegro, pues aquí no se trata sólo de señalar hechos negativos. Vamos avanzando. ¡Qué bueno que vayamos avanzando! Pero, si estamos de acuerdo, ¿por qué votan en contra en la Comisión? Si estamos de acuerdo, ¿por qué estamos empantanados?

La idea matriz del proyecto es poner fin a esa discriminación. Entonces, no sé qué sucede que aquí parece ser que la lógica no opera. ¡Están de acuerdo con suprimir esa injusticia y votan en contra! A lo mejor, como decía un Senador de Oposición, le quieren poner un tope. ¿Y por qué quieren poner ese tope a estos trabajadores? ¿Por qué los trabajadores contratados antes del 14 de agosto de 1981 tienen derecho a mantener su indemnización sin tope? ¿Por qué los Honorables Senadores de la Oposición están hoy dispuestos a seguir alterando una norma constitucional, el artículo 19 de la Carta Fundamental, que algunos de ellos conocen muy bien porque la redactaron, como ha sido probado en autos?

Dice la referida norma: "La Constitución asegura a todas las personas:

"2.º La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiados...

"Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer

DISCUSIÓN SALA

diferencias arbitrarias;".

Se hizo una diferencia arbitraria a la ley en el Régimen anterior, cuando discriminó entre trabajadores contratados antes del 14 de agosto de 1981 y quienes lo hicieron después de esa fecha.

El problema puede ser económico. Y leí declaraciones de los grandes empresarios. Decían que este costo era imposible; que quebraban las empresas. Traídas las partes a la Comisión del Senado, no probaron sus asertos. Y quedó demostrado, una vez más, que los grandes empresarios, todos vinculados al Régimen anterior, que hicieron campaña por él, siguen usando la misma estrategia que ya les fracasó para el plebiscito de 1988 y para la elección de 1989: el terror, infundir miedo a la sociedad chilena.

Es falso, como se probó en la Comisión, que el restablecer la justicia en esta causal —una de catorce— pueda afectar económicamente a las empresas. Si fuera tan grave para ellas, hay una manera de evitar el problema: no despedir. Pero si llegan a tener una dificultad, sería un costo de 1%. ¿No vale la pena un 1% para enfrentar la situación de un trabajador cesante y su familia?

Sé del espíritu cristiano que anima a muchos de los Senadores de las bancadas de la Oposición, y sé que Sus Señorías sufren como todos nosotros por los efectos que representa la cesantía.

La cesantía es el otro nombre de la prostitución, de la delincuencia y de la violencia no política que está azotando a nuestra sociedad. Ustedes saben que el otro nombre de la sociedad injusta que estamos superando en conjunto es el de aquellos chilenos que se sienten parias en su propia patria, y que no tienen la protección debida en un momento tan delicado como éste.

Si no hay argumento económico, si no hay argumento legal, ¿por qué oponernos al proyecto del Gobierno, que elimina esa discriminación entre los trabajadores chilenos?

No voy a cansar a los señores Senadores con los argumentos que ya hemos dado en la Comisión en cuanto a que, en realidad, hablamos del 13% de los trabajadores chilenos, porque un 20% está protegido todavía por la ley en lo referente a que sus indemnizaciones son tope —los contratados antes del 14 de agosto de 1981— y porque hay un porcentaje importante de trabajadores —el 67%— que tiene menos de cinco años de antigüedad en la empresa. Los que están siendo injustamente discriminados son un 13% de los chilenos. ¿Quiénes? ¡Jóvenes! Jóvenes que empezaron a trabajar después de 1981, porque, a lo mejor, ya habían nacido, pero no llegaban a la vida del trabajo. Mujeres y hombres adultos que perdieron el trabajo en la crisis económica que siguió a 1981, que encontraron un lugar donde ganarse el sustento; sin embargo, por haber estado cesantes, los castigan con el hecho de que ahora tienen indemnización sin tope. Un 13% de los chilenos que trabajan está afectado por esta norma discriminatoria.

DISCUSIÓN SALA

¿Para qué jugamos al terror, señor Presidente? Entiendo que eso genera desconfianza e incertidumbre en muchos sectores empresariales. Y algunos se apresuraron a despedir gente. ¡Qué gran error!

Pero hay un desconocimiento de lo que significa la democracia. Y si personeros destacados a quienes la gente ve en la televisión y en los diarios anuncian el terror, ¿cómo no creerles?

¡No es cierto que se genere una crisis de fondo en las empresas si se hace justicia al 13% de los trabajadores chilenos! Y estamos dispuestos a favorecer a la pequeña y a la mediana empresas y a los comerciantes detallistas con medidas legales que les permitan enfrentar en mejor forma los desafíos que tienen. Pero nos resulta paradójico que hoy día los abogados de la pequeña empresa sean los grandes empresarios: la Cámara de Comercio, los grandes, los mismos que me invitaron a una reunión para "agredirme" por ser contrario al modelo anterior —"agredirme" en términos intelectuales; son hombres muy respetuosos—, y hablábamos del tema, decían con orgullo que son los grandes empresarios. Y hoy día veo a los mismos grandes empresarios defendiendo al bolichero de la esquina.

No, el bolichero de la esquina, el hombre modesto que aporta su capacidad creativa en la industria, en el comercio y en los servicios tiene que esperar protección de un país entero que valora el rol de las pequeña y mediana empresas. Este país, sin ellas, va al colapso. Y nosotros, Senadores de estas bancadas, estamos estimulando una ley de fomento; soluciones para su endeudamiento; estímulo, y un pequeño detalle: que los trabajadores chilenos ganen plata ahora y tengan empleos fijos, para que paguen a los comerciantes que les fían; para que no tengan que cerrar los negocios en las poblaciones y en los barrios humildes, porque a los cesantes no les pagan.

¡Entiendan que, cuando la gente gana y está estable en su trabajo, todos ganamos, porque producimos más, vendemos más y hay más justicia!

Se nos dice ahora que no debe hacerse esto en este momento, porque dejaremos sin empleo al millón y medio que viene, a los que ya nacieron. Ya no es bueno el argumento para los actuales. Entonces, hay que recurrir a quienes ya nacieron y que se incorporarán mañana al mercado del trabajo.

Y se sostiene algo que no ha sido probado. Más bien diría que ha sido reprobado. La afirmación básica es: demos facilidades al empresario, y va a contratar más trabajadores. Reduzcámosle el costo previsional, y se eliminan los problemas de cesantía.

Señor Presidente, permítanme recordar que, cuando se dictó la ley N° 16.455, en 1966 —que se llamó "de estabilidad relativa en el empleo"—, durante el quinquenio anterior—1960 a 1964—, la tasa de cesantía

DISCUSIÓN SALA

fue de 7,3%, en promedio. Después de promulgada la ley, en el quinquenio 1965-1969 dicha tasa disminuyó a 5,4%. Y, cuando derogaron la ley, la tasa de cesantía subió al 30% —¡a 30%!—. Y éstos no fueron empleados públicos, sino del PEM y del POJH, esa ignominia creada para justificar lo injustificable.

Pero en 1981 se hizo otra concesión a ese principio para los empresarios: "Saquémosles el costo de la previsión, para que puedan contratar más gente". Así, en 1981, nos impusieron un nuevo, moderno, barato y eficiente régimen previsional. Y ocurre que, al descargar las cotizaciones en los trabajadores, a pesar de las facilidades otorgadas a los empresarios, la cesantía subió. En 1982, aumentó en más de 22%; en 1983, más del 22% hasta llegar a cifras que, en promedio, mantuvieron una cesantía superior a 15% durante esa época, sin contar —por si acaso, Honorable Senado— al PEM y al POJH.

¿Saben? La receta que ustedes nos recomiendan no nos sirve. ¡La usaron, y el paciente casi murió!

Entonces, lo que tratamos de hacer es reflotar una propuesta equilibrada. La propuesta del Gobierno no es la de la CUT. La propuesta del Gobierno no es la de los empresarios, pues tienen ellos un legítimo rol que desarrollar.

Y el Gobierno está —¡a Dios gracias!, y lo respaldamos plenamente en esto— para ser el Gobierno de todos los chilenos, para dar espacio a todos los sectores nacionales. ¡Nunca más queremos un Presidente de una fracción, de un grupo de partidos o que sirva a una clase social! ¡Nunca más!

Queremos un Gobierno que sea capaz de articular la maravillosa pluralidad que se da en los países y de poner el ordenamiento racional para dirigir adecuadamente la comunidad y estimular, con este fin, a los sectores activos; pero basado en valores que tengan, también, una capacidad de estímulo al enorme potencial de desarrollo que está en juego.

¿Saben, Honorables colegas? Con estos proyectos laborales no hay un problema económico de cuántos pesos más o de qué índice menos; aquí hay un juego de cómo responde la sociedad chilena frente a un problema de valores: de qué forma nosotros, cristianos; de qué forma otros, laicos; de qué forma los chilenos, todos honestos, provenientes de diversas familias culturales, que representamos opiniones diversas, concordamos sobre la manera de hacer un país estable, pero donde seamos capaces de hacer vivir valores distintos. ¿Sólo los cristianos?

Tengo conmigo un libro que analiza la experiencia de los japoneses, usados siempre como ejemplos clásicos de gran desarrollo económico, de mayor productividad, de sentido de la eficiencia, modelo para muchos. ¿Saben dónde está la clave de lo que algunos denominan "la esencia de un desarrollo de esta forma"? Basado en tres elementos: confianza, el

DISCUSIÓN SALA

primero; sutileza, el segundo; intimidación, el tercero. Confianza en que, existiendo roles distintos al interior de una empresa, en el marco de la sociedad global, en la comunidad de naciones, es posible generar relaciones de confianza recíproca entre hombres que no son iguales pero que tienen la disposición al entendimiento. ¡Confianza!

¿Por qué temer al movimiento sindical chileno, que ha demostrado en su conducción una madurez extraordinaria? ¿Por qué temerle cuando convoca a manifestaciones, si son legítimas? Ha habido agricultores en el sur que se tomaron los caminos para defender lo que ellos estiman correcto; ha habido otros sectores de la vida nacional que, incluso, llamaron a las Fuerzas Armadas para defender lo que consideraban apropiado. ¿Por qué criticar al movimiento sindical, si nunca —ni en los peores momentos, cuando Manuel Bustos fue exiliado junto con el señor Podlech— un trabajador organizado tomó las armas para protestar por una villanía como ésta? ¡Nunca — ni cuando Arturo Martínez, José Ruiz De Giorgio (hoy Senador de la República), Patricio Basso y tantos otros dirigentes fueron injustamente encarcelados—, nunca un trabajador puso una bomba! ¡Jamás disparó contra otro chileno! ¡Jamás se sumó a la política de odio! ¿Por qué desconfiar de un movimiento sindical que sabe que el éxito de su país es su propio éxito? ¿Por qué desconfiar de hombres que han sido capaces de tender la mano a quienes fueron sus adversarios durante tanto tiempo?

Yo he transmitido una experiencia personal que me ha conmovido. Llegué por primera vez a este Senado con el honor de haber sido elegido y tener que encontrarme con personas que habían sido mis adversarios durante tanto tiempo, a quienes no conocía. Y, enfrentado al problema humano del conocimiento, puedo decir que siento respeto y aprecio por ellas, más allá de las diferencias. Porque entiendo que, más allá de las discrepancias, existe una vocación de servicio y está el rostro noble y profundo del ser humano, en el cual reconozco a mi prójimo.

¡Eso han hecho los dirigentes sindicales! ¡Se entendieron con los que abusaron durante tanto tiempo! ¿Por qué, entonces, temerles?

Puedo decir, Honorables colegas, que en los hogares de los dirigentes sindicales, cuando hay huelga, no hay alegría: hay dolor. Cuando los dirigentes sindicales se declaraban en huelga antes, también en democracia, en sus hogares había dolor, y esa familia se resentía y sufría. Y se los transmito no por teoría: soy hijo orgulloso de un ex dirigente sindical que fue despedido después de una huelga hace muchos años.

La huelga es la última arma que usa el movimiento sindical, porque antes busca el diálogo y el entendimiento, porque somos la parte más débil en la relación laboral. ¡Usen hoy día el movimiento sindical como socios de la democracia que vamos a construir, y no generen monstruos

DISCUSIÓN SALA

innecesarios! Porque aquellos monstruos reales puede que nos asusten a todos, no sólo a los que hoy día estamos en el Gobierno.

Convoco a mis Honorables colegas al ejercicio de reflexión que hicimos en la Comisión, sin perjuicio de que creo mejor desentramarla, buscando un mecanismo más expedito.

Convoco a cumplir el rol para el cual fuimos elegidos. Me sentí feliz de ser dirigente sindical y luché con todos los medios pacíficos a mi alcance para lograr lo mejor para mis representados. Hoy soy Senador de la República. No represento una clase social o un interés particular.

Convoco a mis colegas del Senado a elaborar una legislación que nos dé justicia, que permita creernos y entender que ser pobres no tiene el agravio que hoy día significa.

Los convoco a una tarea pedagógica: mostrar que el Senado es capaz de llegar a acuerdos, pero acuerdos que signifiquen a quienes tanto sufrieron una oportunidad para sentirse como ciudadanos de primera clase. Esta legislación es una prueba para vencer temores y avanzar un paso más en el fin de los resentimientos.

Creo que con el segundo informe tenemos otra oportunidad.

Invito a desarrollar de la manera más activa y armónica nuestra tarea, para que entonces los trabajadores sientan que fueron sacados de la plaza de los esclavos y convocados a la oficina de los pares.

He dicho.

El señor VALDES (Presidente).— Tiene la palabra el Honorable señor Diez.

El señor DIEZ.— Señor Presidente, creo que este debate es muy imponente para los años futuros de Chile y tengo confianza de la responsabilidad con que cada uno lo enfrentamos. Por eso, no quiero atribuir con mis palabras ninguna intención ni ninguna posición a nadie.

Nosotros compartimos los principios que constituyen la doctrina social de la Iglesia, y ello inspira nuestra acción. Muchos los compartimos por razones de fe; todos los compartimos por razón de humanidad. De manera que no los voy a usar, para que no se crea que quienes no están de acuerdo conmigo en este debate no piensan igual. Hay que tener mucho respeto para la libertad de procedimientos y de medios o de velocidad con que uno quiere lograr los mismos fines, pero para el país debe ser muy tranquilizador que en el Senado de la República las finalidades de los discursos de todos los Senadores sean las mismas, y coincidentes con el propósito que nos señaló el señor Ministro del Trabajo.

Nosotros queremos el progreso de todos los chilenos; deseamos la seguridad y la dignidad de los trabajadores, y procuramos asegurar un desarrollo económico; no por el desarrollo económico en sí mismo

DISCUSIÓN SALA

—porque eso significa suponernos, injustamente, tendencias o pensamientos egoístas—, sino porque el realismo político con que un país tiene que enfrentar su futuro, implica, necesariamente, saber que sin desarrollo económico es muy difícil el progreso humano, y sin desarrollo económico se produce y se agranda ese gran flagelo de la cesantía —que tiene las características que señaló el Senador señor Hormazábal—, y que, como lo dice el Papa, afecta profundamente a la dignidad del ser humano.

Nosotros tenemos perfecta conciencia de que cumplimos en esta Sala no sólo obligaciones de Senadores, sino que, por sobre todas las cosas, obligaciones de hombres. No es una cosa pequeña la creación; somos hechos a imagen y semejanza de Dios. De manera que todo lo que hacemos debe estar imbuido de ese espíritu divino. Y así, la propiedad, la libertad, el trabajo, el ejercicio de la función pública, en su dimensión humana, tiene que poseer también altura divina. No me cabe duda alguna, cualesquiera que sean nuestras diferencias en materias de disposiciones concretas o de aplicación de principios, de que el país puede tener la tranquilidad que, como nunca en su historia, los propósitos son comunes para lograr el progreso, no sólo respecto de los propósitos comunes en el aspecto económico, sino también en materia política.

Queremos no sólo un Presidente de todos los chilenos —como profundamente creemos al actual Presidente—; deseamos un Estado para todos los chilenos. Creemos que hay un concepto nuevo del juego de las fuerzas políticas y que, quizás, este país, apretado por la desgracia, logró de repente un grado de madurez que antes no tenía.

Lo importante no son los éxitos verbales de los debates, ni apabullar al adversario, ni dejarlo en injusta posición incómoda. Lo más importante es que no podemos perder de vista cuál es la finalidad de nuestro diario y permanente quehacer: llevar a Chile hacia adelante.

Por ello, me alegro de que el país pueda apreciar en este Senado que existe unidad de propósito. Y a los señores miembros de la Comisión les consta que hemos perseguido —y seguiremos haciéndolo en forma persistente— que en estas materias importantes logremos una legislación de común acuerdo y no una de mayorías. Es muy importante que todo el país, tanto los que piensan como nosotros y quienes piensan como los colegas de las bancas del frente, tengan la sensación de que en la legislación se han protegido todos sus intereses, toda su seguridad, todas sus legítimas aspiraciones. Y creemos que una legislación como ésta —al principio de un sistema democrático— no sólo tiene efectos económicos en sus signos de costos, sino que, fundamentalmente, efectos psicológicos. Y queremos decir al país que todas las fuerzas políticas que hoy estamos representadas en el Senado, comprendemos la necesidad de legitimar, para todos, la legislación laboral, y que todos entiendan que aquí hay un sentido unánime de buscar la

DISCUSIÓN SALA

justicia y la equidad, y lo que nos separa son los criterios de prudencia para analizar las situaciones o las ocasiones o las formas en que podemos crear esa dignidad.

Sería muy fácil para nosotros, quizás una postura muy cómoda, encontrar que el Gobierno, en su proyecto, ha señalado el verdadero y el centrado camino de las leyes laborales. Pero no lo pensamos así. Y como no lo pensamos así, tenemos realmente que actuar en consecuencia y tratar de que en el debate —que debe ser fecundo en esta Alta Corporación, que tiene más que nunca en la historia de Chile un rol tutelar e importante— logremos, entre nuestros distintos juicios valóricos de los procedimientos, una resultante común que nos favorezca a todos.

Quisiéramos dar a todos los trabajadores de Chile un mes de indemnización por año de servicio sin tope, y si fuera posible dos, le daríamos dos. Pero hay una realidad cierta: hoy día una cantidad importante de los trabajadores de Chile, el 80 por ciento, tiene una indemnización con un tope de cinco años. Estamos dispuestos a ampliarla; hemos presentado indicaciones para doblar este tope en años.

Y ése es un juicio de prudencia y de valor que no se puede calificar de moral o de inmoral sin herir, real e injustamente a quienes lo tomamos, sabiendo que es más simpático decir "todo", que decir esta vez "vamos a doblar". A lo mejor, en una próxima oportunidad, podemos dar otros cinco años más. Estoy seguro de que, si el país sigue desarrollándose, en algún tiempo más, todos los chilenos podrán tener su aspiración de años de servicio. Esto no significa ni egoísmo, ni servir intereses creados, ni favorecer la acumulación de riqueza.

No estamos aquí en representación de ningún interés creado; no estamos aquí como abogados de las grandes ni de las medianas ni de las pequeñas empresas; tampoco de las grandes ni de las pequeñas confederaciones sindicales.

Estoy seguro de que cada uno de nosotros trata, lealmente, de ser el representante de todos los chilenos. Creo que es una especie de injuria y una mala práctica el atribuirnos, en nuestro actuar, intenciones de favorecer a determinados sectores de la sociedad.

Nosotros, con relación a este proyecto, estamos tratando de llegar a acuerdos con el Gobierno a fin de posibilitar que este proyecto, de conformidad a los procedimientos del Senado, siga adelante en su tramitación; pero haciendo presentes, al mismo tiempo, nuestros desacuerdos acerca de él, porque tenemos la intención de cumplir con la misión de favorecer a todos los chilenos.

Y no les tememos a los trabajadores ni a las centrales

DISCUSIÓN SALA

sindicales. Creemos que en un país que aspira a su desarrollo económico, social y, fundamentalmente, humano, debe haber confederaciones sindicales. Si existe la Confederación de la Producción y del Comercio, icómo no va a ser lógico admitir que existan también confederaciones sindicales! De manera que rechazo la afirmación velada de que somos enemigos de los sindicatos o de las confederaciones.

Somos partidarios, principalmente, del hombre y su libertad. Queremos que en la formación de sindicatos o confederaciones se respete en forma profunda, real y sincera la voluntad de las personas; que a nadie se obligue a ser miembro de ellos o a contribuir con ellos si no lo desea. Con eso pretendemos no sólo hacer honor a la Constitución Política que nos rige y a los principios de los derechos humanos que hemos suscrito, sino, también, al concepto básico de lo que es la esencia del hombre: la libertad de tomar decisiones por sí mismo.

Por otra parte, comprendemos y compartimos la necesidad de respetar a los trabajadores y, en consecuencia, nos molesta que quienes no se encuentren asociados en sindicatos no puedan negociar colectivamente. Nos molesta cualquiera discriminación.

No se trata de que estemos en contra de la organización o la fuerza de los sindicatos, que son elementos indispensables en la creación de una sociedad moderna y que, al igual que los empresarios y que nosotros, deben adaptarse a las nuevas necesidades de estos tiempos y a la nueva visión de una sociedad integrada, en la que, como sabemos, los intereses de los empresarios son absolutamente interdependientes de los que tienen los trabajadores; como lo son los intereses de los trabajadores de hoy con los que tendrán los trabajadores de mañana, y, también, los intereses de la comunidad actual con los de los chilenos del futuro.

La razón esencial para creer que la lucha de clases ha desaparecido, es que tenemos ya una visión de lo que queremos que sea este país. Y pensamos que lo podemos construir con el aporte de la diversidad; con el hecho de que cada uno tenga su criterio, respetándonos real y sinceramente en la forma, en el lenguaje, en la insinuación; con el hecho de que cada uno de nosotros pueda tener un juicio distinto frente a una materia determinada.

Nos preocupa la cesantía. Y si tenemos diferencias con el Gobierno con respecto a los topes de las indemnizaciones, es por una razón pragmática: porque si apuramos el desarrollo social en la forma y velocidad de despacho de este proyecto de ley, en la práctica podemos estar retrasándolo.

Es cierto lo que decía el Honorable señor Piñera: que hay que mantener las puertas abiertas. Es cierto, asimismo, que si para un empresario el despido de un trabajador resulta difícil, costoso, imposible, molesto, sujeto a la acción judicial, ello es natural, humano, verdadero y no

DISCUSIÓN SALA

podemos desconocerlo, porque estamos legislando para la realidad. ¡Esta no es una entidad académica, sino el Senado de la República! Es razonable que ese empresario sienta aprensión al contratar, y que esa aprensión, proyectada estadísticamente, se refleje en una disminución del empleo y de las posibilidades de quienes vienen detrás de nosotros, en especial en los años futuros. Y como eso, aparte de ser un motivo económico es también anímico, creemos indispensable buscar una resultante en este proyecto de ley, y que los otros proyectos de modificación del sistema laboral se debatan en el Senado con el mismo espíritu.

No ha sido otra nuestra actitud. Pero tenemos el profundo convencimiento de que si variamos nuestro modelo de sociedad y lo apartamos de la libertad, perdemos eficacia y, en consecuencia, perdemos justicia, porque a la justicia sólo la pueden proveer de materia la eficacia de la empresa, la del país y la del sistema. Por eso vienen nuestras diferencias de juicio, las que tenemos que analizar y discutir, y debemos sentir quizás como nunca, por ser ésta una materia tan grave, la necesidad de producir un acuerdo, más que de lograr un éxito circunstancial para nuestras banderas, nuestros partidos o nuestras ideas.

Por eso, señor Presidente, en las Comisiones nos abstuvimos en la votación de este proyecto. ¿Por qué? Porque no queríamos votar en contra, por estimar imperioso modernizar esta legislación. Pero no podíamos votar a favor del proyecto, porque consideramos que los parámetros que en él se establecen no son prudentes para la hora presente.

La misma actitud mantendremos aquí en la Sala, como asimismo, en la discusión de las indicaciones y en el segundo informe de las Comisiones. Y formularemos indicaciones no sólo para mantener la prudencia en los parámetros, sino, también, con la idea de contribuir a corregir los textos de nuestra legislación, porque, mirando el futuro —sin pretender hacer juicios sobre el pasado— toda legislación es perfectible.

Por eso, convinimos de inmediato en la necesidad de eliminar el artículo 155, letra f), del Código del Trabajo. En efecto, nos parece que la libertad que tiene el empresario, garantizada en muchas disposiciones de nuestra Carta Fundamental por ser el eje del modelo de sociedad libre de que él dispone para dimensionar su personal y, en consecuencia, contratar y despedir, debe ser ejercida, en cuanto a los despidos, dentro de la racionalidad de la empresa. Por eso aceptamos suprimir la norma sobre despido sin expresión de causa y reemplazarla por otra basada en las necesidades de la empresa. Además, aceptamos que, en este último caso, los despidos sean objeto de indemnización. ¡Es lógico que así sea, porque no involucran una responsabilidad del trabajador y esa cesantía le crea al Estado la obligación evidente de ayudar al desempleado mientras no consiga una nueva ocupación!

Igualmente, aceptamos que cuando el despido se

DISCUSIÓN SALA

produzca con infracción a la ley o a su espíritu, el juez pueda aplicar a la indemnización un recargo en favor del trabajador. Y en las Comisiones presentamos una indicación por la cual —yendo incluso más allá que el Gobierno— proponemos establecer en el Código del Trabajo sanciones de carácter administrativo al empleador que no cumpla con las formalidades de la ley con relación a los avisos que debe dar, porque nos interesa proteger debidamente la dignidad del trabajador.

También concordamos en suprimir del Código del Trabajo algunas causales de despido que no guardan relación alguna con el contrato de trabajo, y, de establecer, mediante una redacción cuidadosa, no sólo la justicia, sino, también, la dignidad que la ley debe tener, respecto de los empleados, en el uso de sus propias expresiones. Los miembros de las Comisiones unidas son testigos de la labor permanente que hemos desarrollado a fin de perfeccionar el sistema.

Por último, señor Presidente —y pido disculpas por esta larga intervención, pero es beneficioso este debate—, debo manifestar que no es conveniente atribuirnos intenciones o defensas de intereses; pero sí es nuestra obligación buscar con honestidad, y respondiendo a nuestros juicios y principios, una resultante que demuestre a la ciudadanía que en el Senado somos capaces de llegar a acuerdos en puntos muy importantes para la marcha del futuro del país, y que los Parlamentarios de Renovación Nacional tenemos perfecta conciencia de nuestra responsabilidad, porque hoy, en Chile, se debe gobernar desde el Gobierno, pero también ello debe hacerse desde la Oposición.

Muchas gracias, señor Presidente.

He dicho.

El señor HUERTA.— Pido la palabra, señor Presidente.

El señor VALDES (Presidente).— Tiene la palabra Su Señoría.

El señor HUERTA.— Señor Presidente, Honorables colegas:

Deseo hacerme cargo de algunas expresiones formuladas por el Honorable señor Calderón, quien en una ocasión anterior manifestó su opinión—respetuosa—de que no era partidario de la presencia de Senadores designados, y tuvo la deferencia de hacer abstracción de personas.

En esta oportunidad ha pedido que no se nos aproveche. Al respecto, debo expresar que somos Senadores independientes; no nos aprovecha nadie. Esto puede tomarse como una forma velada de inhabilitarnos o presionarnos, por el temor de sentirnos utilizados, y, lo más grave, señor Presidente, es que hiere la dignidad de los Parlamentarios designados y rompe la armonía, respeto y ponderación que siempre ha existido en esta Sala.

He dicho.

DISCUSIÓN SALA

El señor THAYER.— Pido la palabra.

El señor VALDES (Presidente).— Tiene la palabra Su Señoría.

El señor THAYER.— Señor Presidente, entro en este debate con la doble preocupación de no exceder un tiempo prudente y de no dejar de señalar cosas que estimo absolutamente indispensables.

He seguido todo el proceso de esta reforma laboral con una sola y permanente intención: tratar, en lo posible, de acercar los puntos de vista de los sectores interesados, para que esta legislación tan importante no sea sólo el fruto de un simple acuerdo de mayorías, sino que cuente también con el respaldo de un consenso de convicción fundamental que, en definitiva, los legisladores y colegisladores puedan presentar como un todo ante el país.

Existen muchos temas que interesaría tratar. No deseo abordar aspectos que ya se han considerado. Me referiré, más bien, a cuatro o cinco puntos que me parecen ineludibles de esclarecer.

En primer lugar, el proyecto de ley que estamos discutiendo tiene aspectos esenciales y circunstanciales o reglamentarios. Como estamos aquí para decidir acerca de su aprobación general, considero importante restringir mis observaciones solamente a dos ideas que, a mi juicio, son claves en el proyecto: primero, a la decisión de que el término del contrato de trabajo debe corresponder a una causal que la justifique racionalmente, y, en segundo lugar, a la relativa a que terminado el contrato de trabajo, sin culpa o responsabilidad del trabajador, debe considerarse alguna forma de subvenir a las necesidades del trabajador que pierde su empleo.

Con relación a la primera idea, no puedo disimular la satisfacción que siento al comprobar que el tiempo no transcurre en vano. Me correspondió parte muy activa en un debate de gran trascendencia habido hace ya casi 25 años, cuando nos tocó defender ante el Parlamento de aquel entonces la ley denominada "de supresión de despido arbitrario", o "de estabilidad en el empleo", que puso término a la causal del despido sin expresión de causa, reemplazada por la de despido por necesidades de la empresa, por circunstancias derivadas en gran medida de la existencia en esos mismos días de una ley transitoria de inamovilidad y de reglamentaciones e interpretaciones jurisprudenciales posteriores. Esa ley fue, a mi juicio, mal llamada "Ley de Inamovilidad". Y si hago este recuerdo es porque la referencia a la noción de inamovilidad ha contribuido a poner en marcha un estado de alarma excesiva — a mi juicio indebida— sobre los objetivos que la ley en proyecto persigue en este primer punto clave y fundamental.

El hecho de que —tengámoslo presente— las Comisiones unidas de Trabajo y Previsión Social y de Constitución, Legislación,

DISCUSIÓN SALA

Justicia y Reglamento hayan aceptado por unanimidad la introducción de la causal de despido por necesidad de la empresa, poniendo fin a la consignada en la letra f) del artículo 155, o sea, a la de despido sin expresión de causa, está evidenciando que no todo ha sido negativo en el debate de dichas Comisiones.

Probablemente, con un proyecto y un informe objetos de una aprobación más sencilla habríamos llegado antes aquí, a la Sala. Pero, desde luego, en un primer punto clave y fundamental —a mi juicio el más importante que la ley contempla desde el punto de vista moral— no habría tenido el proyecto el respaldo que significa el acuerdo unánime de los diez Senadores que integramos las Comisiones unidas.

El segundo aspecto principal de este proyecto es cómo atender la situación del trabajador que pierde su empleo. En este sentido, evidentemente, habría muchos temas que examinar. Pero tengo que referirme sólo a uno o dos que considero básicos.

Tengámoslo claro: en nuestra normativa laboral y de seguridad social están como confundidas dos instituciones íntimamente ligadas. Una de ellas es el derecho que — naturalmente y con toda justicia— aspira a tener el trabajador cuando, después de largos años de servicio, abandona una empresa, derecho a que ésta le reconozca de alguna manera esa parte importante de su vida que le ha dedicado, mediante el pago de lo que propiamente se llama la indemnización por tiempo servido. La otra es la que busca amparar al que pierde su empleo y que, mientras no encuentra otra ocupación, debe enfrentar una situación a veces difícil, siempre incómoda, pero ya angustiosa —como suele ocurrir en Chile— cuando el sistema de seguro o subsidio de cesantía es absolutamente inaceptable, como acontece en nuestro país.

En este momento, el principio legal en Chile es que para el trabajador que pierde su empleo —cualquiera que sea la remuneración que él perciba al momento de quedar desocupado—, si tiene derecho al subsidio de cesantía, el valor máximo de éste es de seis mil pesos; no llega a una cuarta parte del ingreso mínimo. Y eso naturalmente no podía ni puede continuar y, como bien dice el Mensaje, de alguna manera el Gobierno estaba buscando atender a una situación que se torna particularmente grave cuando el sistema de seguro de cesantía — tampoco muy sencillo de corregir— es tan excesivamente insuficiente, como ocurre actualmente en Chile.

Sin embargo, debemos tener presente que estamos legislando en general para las empresas medianas y pequeñas.

Ya existe consenso en las Comisiones unidas en cuanto a que —como lo propone el proyecto del Supremo Gobierno y lo consagra la actual legislación— toda esta normativa es subsidiaria de lo que pueda pactarse en convenios o contratos colectivos de trabajo. Y, regularmente hablando, son las grandes empresas (estatales o privadas) las

DISCUSIÓN SALA

que tienen establecidos sistemas de indemnización por años de servicio y de amparo al trabajador ante las circunstancias de su desocupación o cesantía, que superan siempre generosamente lo que constituye las bases mínimas consignadas en la legislación.

Por eso, nos preocupa el hecho de que, pese a la indiscutiblemente sana intención del proyecto —que desde mi particular punto de vista representa un esfuerzo poderoso, valioso, pero aún insuficiente para conciliar los objetivos sociales con requerimientos económicos y de prudencia—, éste llega al Senado, aun en su segundo informe, sin estar suficientemente maduro desde el aspecto de lo que es posible conseguir como acuerdo de las partes interesadas. Y cuando digo "partes interesadas" me refiero no sólo a empresarios y trabajadores, sino también a consumidores, Poderes Legislativo y Ejecutivo; en definitiva, al país entero, que está interesado en este proceso.

Cuando se votó en general el proyecto en debate en las Comisiones unidas —o sea, en el mismo trance en que está la Sala hoy día—, me correspondió la responsabilidad de emitir un voto que tuvo ciertamente una significación importante, porque definió el resultado favorable de la votación general por 6 votos a favor y 4 abstenciones. No todo el mundo tiene una visión clara de lo que eso significa, y considero útil explicarlo en esta oportunidad.

Según la información que he recibido de las Secretarías del Senado y de las Comisiones, si mi voto hubiera sido de abstención —las abstenciones influyen en el resultado de la votación—, se habría producido un empate y, repetido éste, el proyecto habría quedado rechazado en general, y eso no podía acontecer. Me atrevo a pensar —esta es simplemente una impresión personal mía— que, si no se hubiera tenido la convicción, en las filas de quienes se abstuvieron, de que mi voto iba a ser favorable, tal vez no habría habido la abstención producida.

Debemos tener claro de una vez por todas que en las Comisiones unidas se han producido sucesivos empates que —no quiero emplear para calificarlo determinada expresión latina, por considerarla no muy bonita, pero no hallo otra— son "flatus vocis", es decir, expresiones como aparentes de un hecho muy simple. Como se ha revelado en los discursos escuchados en esta oportunidad —encendidos, apasionados, profundos—, todos, en alguna medida y en su tono, tenemos conciencia de que Gobierno y Oposición han realizado —doy testimonio de ello como Senador independiente— esfuerzos valiosos (aún no concretados, pero importantes) de acercamiento real de sus posiciones. Eso fue lo que me llevó, al votar favorablemente esta iniciativa en la Comisión— y con mayor razón me llevará a ello en la Sala cuando la vote de nuevo favorablemente—, a la convicción de que no es mucho lo que realmente falta para abrochar la solución que el país necesita y espera de nosotros.

DISCUSIÓN SALA

Yo miro aquí a mi estimado amigo el señor Ministro del Trabajo, que ha asumido una responsabilidad que yo tuve hace más de 25 años, a la cual él ha entrado mucho más joven aún de lo que yo era entonces —imagínense cómo seré de viejo ahora—, y sé que su inteligencia y su esfuerzo le permitirán sacar adelante, no la legislación que él ha debido presentar, sino aquella que el país precisa y respecto de la cual él contribuirá a producir un acuerdo.

En este Hemiciclo se ha mencionado en más de una oportunidad la actitud de los Senadores designados. Me van perdonar, estimado señor Presidente y Honorables colegas, que diga algunas palabras a ese respecto, porque también soy un hombre de honor, como todos ustedes.

No necesito aludir aquí a mis antecedentes en cuanto a mi preocupación por los problemas laborales y la situación de los trabajadores. Lo que pienso lo he dicho siempre públicamente; aun lo he escrito: está en libros que se han publicado y sirven incluso de textos de base en estudios universitarios. Lo digo sin ninguna presunción y sin falsa modestia, pero creo que tengo el derecho y el deber de manifestarlo cuando algunas expresiones, muy inadecuadas —en mi opinión, afortunadamente bastante insinceras, porque no creo que quienes me han ofendido piensen lo que han dicho—, han ubicado la situación de quien les habla o la de mis colegas los Senadores designados como que estamos actuando aquí como un grupo destinado a falsificar las mayorías políticas que el pueblo ha escogido. Tengamos, de una vez por todas, las ideas perfectamente claras al respecto.

El país tiene establecido un régimen bicameral —no lo instauré yo, hace 150 años que existe—, y ese régimen bicameral se funda en un principio básico y fundamental: que la llamada Cámara Baja, o Cámara de Diputados expresa el pensamiento político —y yo agregaría "vigente"— del país, y el Senado, la Cámara Alta, expresa, regular y necesariamente, el punto de encuentro entre los Senadores electos de acuerdo con ese pensamiento y aquellos electos en una oportunidad anterior. Porque el Constituyente ha cuidado de que la necesaria estabilidad y permanencia de la ley no esté entregada a la versatilidad del cambio, o de las opiniones políticas, o de las combinaciones políticas. Si el criterio fuera ése, el Congreso debiera ser unicameral.

Ahora, por eso, el Senado se elige por parcialidades y no se renueva totalmente, como por excepción ocurrió en esta oportunidad.

Bueno, ¿y por qué no ha bastado sólo esto? No ha bastado sólo esto para perfilar lo que es el Senado en nuestra Constitución, porque desde el año 1925 —cosa que se ha olvidado— se le entregaron las funciones que antes desempeñaba el Consejo de Estado, organismo compuesto exclusivamente por gente de mucha experiencia, de gran independencia y no de significación política, para que esta rama del Congreso pudiera cumplir la función de ser cuerpo consultivo del Presidente de la República, de dar su

DISCUSIÓN SALA

dictamen en los casos en que éste lo consultare. Y esta función —como otras, que no quiero relatar para no extenderme en mi intervención— obliga a que el Senado sea un cuerpo necesariamente moderador, capaz de superar los criterios de mayorías y minorías políticas, para tener la perspectiva, la visión y la independencia de entregar al Presidente de la República y al país la opinión moderada y estable de lo que éste último necesita en cuanto a ley, o bien, en cuanto a consejo, requiere el Primer Mandatario.

Me siento realmente orgulloso —y casi diría que aludido junto con mis estimados colegas— por el hecho de que Su Excelencia el Presidente de la República, conociendo, como sobradamente conoce, la Constitución que nos rige, haya escogido al Senado, no por una impremeditación, sino a conciencia, como Cámara de origen de este proyecto de ley, porque él tenía la convicción de que aquí íbamos a ser capaces de hacer un examen profundo, serio, de una iniciativa que demanda una gran concordancia de los anhelos sociales con la capacidad técnica.

Y quiero terminar expresando que me asiste, una vez más, la absoluta seguridad de que el Senado va a conseguir ese objetivo y de que tendremos de este proyecto una legislación concordante con los intereses nacionales, con las aspiraciones sociales, con la dignidad de esta Corporación y con las finalidades que persiguió Su Excelencia el Presidente de la República cuando escogió a esta Sala como Cámara de origen.

He dicho, señor Presidente.

El señor VALDES (Presidente).— Tiene la palabra el Honorable señor Guzmán.

El señor GUZMÁN.— Señor Presidente, Honorables colegas:

Los miembros de las Comisiones unidas son testigos de cómo en el desarrollo de su trabajo he tenido una activa participación tendiente a buscar un acuerdo que exprese el parecer de una mayoría amplia o, en lo posible, unánime. Esto responde a la convicción de la Unión Demócrata Independiente en cuanto a la conveniencia de perfeccionar la legislación laboral vigente.

Es público, no obstante, que desgraciadamente no se ha logrado hasta ahora ese acuerdo. El contenido del proyecto que el Gobierno ha presentado nos merece sustanciales reparos, a los cuales aludiré inmediatamente después. Por ello, no nos es posible darle nuestra aprobación en general en la votación que tendrá lugar en esta Sala, así como no nos fue posible dársela en las Comisiones unidas. Sin embargo, para facilitar que siga su tramitación normal en el Senado y pase a segundo informe, nos abstendremos en la votación, tal como lo hiciéramos en la Comisión respectiva.

Debo manifestar, igualmente, que celebro que una de

DISCUSIÓN SALA

las principales objeciones que formulé a esta iniciativa, en cuanto a su configuración técnica, haya sido superada. Me refiero a la apariencia del texto de ir hacia una descodificación de la legislación laboral al presentar, sin ninguna referencia a los preceptos que modifica del Código del Trabajo, un conjunto de normas que configuran un proyecto completamente separado, lo que inicialmente daba la idea de que se procuraba ir a una descodificación — repito— de lo que ha costado bastante codificar. Felizmente, esa inquietud ha sido superada y estamos trabajando sobre la base de que se trata de modificar el Código mencionado.

Ahora bien, yendo a lo medular, hay dos ideas centrales que contiene la iniciativa y respecto de las cuales quisiera hacer algunos comentarios, sin entrar a las múltiples materias que serán objeto del debate cuando nos aboquemos a la votación en particular, dentro de la próxima semana o de la subsiguiente, según proceda.

La primera de ellas consiste en la supresión de la facultad del empleador de despedir sin indicación de causa —lo relativo al artículo 155, letra f)—, en tanto que la segunda apunta a subir el monto de las indemnizaciones, estableciéndolas en un mes por año de servicio, sin tope.

Respecto de la primera, estamos de acuerdo con la supresión de la facultad existente en cuanto al desahucio unilateral sin expresión de causa, porque hemos verificado que resulta lesiva para la dignidad de los trabajadores chilenos, que desean que siempre cualquier despido sea acompañado de la expresión de la causa que lo motiva.

Lo realmente difícil es armonizar la eficacia de la expresión de causa con la libertad y el derecho del propietario de la empresa a la gestión sobre la misma.

Es evidente que esta libertad de gestión, este derecho de gestión, no sólo tiene que ver con una economía social de mercado, a la cual hoy día adhieren sectores que estaban muy distantes de su concepción, lo que celebro mucho. Tiene que ver, también, con preceptos constitucionales básicos, como los atinentes a la libertad para emprender y desarrollar actividades económicas, y al derecho de propiedad. Y tiene también que ver, asimismo, con el acuerdo marco suscrito entre la Confederación de la Producción y del Comercio y la Central Unitaria de Trabajadores.

¿Cuál es el problema, tal como yo lo veo? Cuando el empleador invoca como causal las necesidades de la empresa, el proyecto faculta a un juez para pronunciarse acerca de si ella ha sido bien o mal aplicada. Allí advierto una dificultad muy difícil de salvar en un terreno de lógica conceptual.

Leo, por ejemplo, el artículo 3° del proyecto en la forma en que se ha presentado, el cual señala como necesidad de la empresa constitutiva de la causal la derivada de "la falta de adecuación laboral o técnica

DISCUSIÓN SALA

del trabajador". En mi opinión, esa causal, señor Presidente, no está en condiciones de ser resuelta de modo realista por un tribunal. No observo cómo éste podría determinar, cualquiera que sea su composición o su titular, si Pedro Pérez tiene o no aptitud laboral para la función "x" de la empresa "y". Me parece que allí se plantea una imposibilidad de que el tribunal realice su cometido de una manera acertada y eficaz.

Por esa razón, creo que estamos hablando, cuando nos referimos a la causal de las necesidades de la empresa, de una materia no susceptible, en su contenido, de ser calificada por un tercero ajeno a la empresa. Pienso que no sólo no es susceptible de ser calificada por un tribunal o juez, sino que ni siquiera —repito— por un tercero ajeno por relacionarse con una facultad privativa del empleador inherente al derecho de gestión o al derecho de propiedad sobre la empresa.

Este es mi punto de vista y lo quiero expresar con franqueza y nitidez en este Senado.

Ahora bien/ soy un convencido de que, para que las legislaciones sean adecuadas en un país, no se debe procurar por nadie imponer la fórmula de una ley que considere ideal, desde un punto de vista teórico-conceptual, si ella carece de suficiente arraigo en las percepciones o sensibilidades ciudadanas. Por ello, con la misma franqueza que señalo no tener duda alguna de que Chile va a ir caminando progresivamente a aceptar el criterio de que los despidos fundados en las necesidades de la empresa no son susceptibles de revisión por ningún tribunal, no me parecería prudente, por ahora, proponer que este trámite fuese eliminado. Lo que realmente sucedería, si se adoptara este criterio, es que, fondo, la expresión de causa consagraba luego de derogar el artículo 155, letra f), sería vista o percibida por los trabajadores como una mera fórmula carente de toda eficacia y realismo.

Por mucho que esté convencido de que en la mayor parte de los casos no se va a llegar al juicio, me parece que obedece a un criterio de prudencia en la situación en que nos encontramos, en cuanto a la apreciación ciudadana y colectiva de este tema, que exista la posibilidad de que el trabajador despedido reclame a un tribunal, y de que si éste no considera que la causal ha sido bien aplicada, la indemnización que se pague sea mayor que la dispuesta en caso de estimarla justificada.

Subrayo que este punto de vista, el cual podría fácilmente ser mal interpretado o tergiversado por quienes quisieran desnaturalizar los fundamentos que he expuesto, está de alguna manera implícito en la iniciativa. Por algo ella no restablece la figura del reintegro que existió en legislaciones anteriores. Ahí hay un indicio muy nítido de que lo que estoy expresando, de algún modo, también penetra los raciocinios y las disquisiciones de los autores del texto. Y, por eso, pienso que resulta importante subrayarlo para clarificar criterios hacia el futuro, más allá incluso

DISCUSIÓN SALA

de los acuerdos o desacuerdos que puedan generarse en torno del proyecto en concreto.

En mi opinión, señor Presidente, los despidos, más que justificados o injustificados, debieran clasificarse en indemnizables y no indemnizables. Los únicos que no deben ser indemnizables son los que la legislación chilena, en el actual artículo 156 del Código del Trabajo, deriva de actuaciones dolosas o culposas de parte del trabajador. En todos los demás casos en que el despido no obedezca a una actitud reprochable de éste debe haber indemnización.

A mi juicio, lo único realmente injustificado es que un empleador procure utilizar una de las causales de ese precepto, o bien, del artículo 2° de la iniciativa, para aplicarla indebidamente a alguien que no lo merece.

Cabe señalar que, eso sí que puede ser conocido y resuelto por un tribunal, porque es perfectamente factible, por la naturaleza de esas causales, que un tribunal resuelva y determine si el trabajador ha incurrido o no en alguna de las conductas dolosas o culposas que señala la primera norma a que aludí. Y es evidente que si el empleador ha abusado de la causal, debe ser mayor la indemnización, porque habría inferido al trabajador un agravio en su honra que lógicamente puede perjudicarlo para encontrar una nueva ocupación en adelante.

Este es el enfoque que tengo respecto de la materia y que he querido plantear aquí, con el objeto de clarificar nuestros puntos de vista de la manera más precisa posible.

Sólo deseo mencionar, en cuanto a los despidos, que me provoca una especial preocupación la norma relativa a que, en el caso de aquellos de carácter colectivo, se dé un aviso con 15 días de anticipación a la Inspección del Trabajo. Me preocupa esa disposición, porque si la Inspección del Trabajo no va a tener ninguna facultad, se la coloca en una situación obviamente confusa. Me preocupa esa norma, de modo muy especial, porque podría ser fácilmente el camino para retornar a la exigencia de autorizaciones biministeriales para los despidos colectivos, lo cual se contraponen, como es obvio, no sólo al espíritu del proyecto, sino al adecuado funcionamiento de una economía social de mercado.

Señor Presidente, no deseo extenderme más acerca de este punto, y quiero referirme sólo, como segundo tema central, al tope de las indemnizaciones.

Se ha señalado aquí —y no voy a abundar sobre el particular— que el fundamento principal de la indemnización a quien es despedido de una ocupación o un trabajo es permitirle hacer frente al período de cesantía que va a tener que afrontar mientras encuentra un nuevo empleo.

En aras del tiempo, haré abstracción del interesante debate que se ha suscitado —el cual me merece comentarios muy diversos—

DISCUSIÓN SALA

en cuanto a la creación de un seguro de cesantía que fuera absorbido, o por el Estado, o por el sector privado, o por una combinación de ambos. Quiero limitarme al tema del proyecto, en razón de la hora y de la materia específica sometida a nuestra consideración.

Un señor Senador que me antecedió en el uso de la palabra manifestó que habría una mezquindad en la reticencia de los Senadores de la Oposición a admitir la indemnización de un mes por año de servicio, sin tope. Y se ha señalado que esto no tendría efecto sobre el empleo.

Nuestra discrepancia con el Gobierno y los Honorables Senadores de la Concertación reside en que estimamos que efectivamente ella tendría una fuerte implicancia en este último, repercutiendo negativamente en la creación de los futuros empleos que Chile necesita.

Deseo subrayar, también, que esta divergencia es perfectamente legítima. Tan legítima resulta que por algo a nadie se le ha ocurrido plantear la idea de que, en lugar de un mes por año de servicio, se den dos meses, o tres meses, o cuatro meses. No se trata, por tanto, de un problema de mayor mezquindad o mayor generosidad. Se trata del reconocimiento de todos los sectores en el sentido de que existe un punto de equilibrio, que debe ser buscado y encontrado, entre la necesidad y el deber de satisfacer el requerimiento del trabajador que está cesante por un período, mientras encuentra una nueva ocupación, y la constatación de que una indemnización excesiva para las empresas que tengan que afrontarla repercutiría negativamente en el empleo. Nuestra apreciación es que, tal como la propone el proyecto —un mes por año de servicio, sin tope—, la indemnización provocaría ese segundo efecto.

Quiero hacer más las expresiones del Honorable señor Diez, en cuanto a que esto no es algo que pueda solamente calcularse por un costo de planilla.

Deseo agregar que tampoco me parecen válidos los cálculos basados en promedios, pues en éstos se incluye a una empresa como CODELCO, la cual, naturalmente, desequilibra el cuadro de miles de empresas muy diferentes.

En definitiva, lo fundamental es que no se trata sólo de un problema de menor costo de la planilla. Se trata de un problema psicológico, general, en la confianza de los inversionistas y de quienes crean empleos, que nos obliga a intentar precisar cuál es, en opinión de cada uno de nosotros, ese justo equilibrio que estamos buscando. A nuestro juicio, éste puede ir —y así lo hemos propuesto— más allá del tope vigente de 150 días; pero no debiera llegar al extremo que propone el Gobierno, en forma desmedida.

La realidad es que, cuando se perjudica la creación de empleos, las empresas tienden a mecanizarse. Y es efectivo que los más

DISCUSIÓN SALA

damnificados por ese hecho son quienes buscan trabajo por primera vez. En otras palabras, las mujeres y los jóvenes, que en Chile conformarán un millón y medio de personas que en la próxima década accederán al mercado laboral, son quienes pueden resultar más afectados.

Preguntaba el Senador señor Calderón, con razón: "¿Es que alguien puede creer que quienes propician lo que sugiere el proyecto están deseando causar el desempleo, o que son tontos y que no se dan cuenta que lo van a provocar?" Ni lo uno, ni lo otro. Ellos tienen una apreciación distinta de la nuestra acerca de los efectos que va a originar la medida que nos ocupa. No era tonto el ex Presidente Alfonsín, ni el ex Presidente Alan García, ni quienes los acompañaron en sus gestiones económicas, ni quienes los respaldaron políticamente. Y, en el hecho, fracasaron como gobernantes.

No hay aquí una cuestión de falta de capacidad ni de una voluntad viciada o torcida. Hay un problema de exigencias muy duras para acertar en el manejo de temas tan complejos y delicados, como el que ahora analizamos. En mi opinión, este punto es clave, pues la primera prioridad social consiste en que haya empleo útil para todas las personas, por las razones que los Honorables señores Hormazábal, Piñera y Diez expresaron, con tanto brillo, respecto del significado que reviste el trabajo humano, particularmente para quienes profesamos la fe cristiana.

Quiero rectificar una opinión, que no comparto, en el sentido de que esta receta fracasó en los últimos años. En esta materia no se puede hablar de fracaso cuando la legislación vigente permitió la creación de más de un millón de empleos en los pasados cinco años. Eso pudo demorar mucho más, como recuperación de la crisis vivida en 1982 y 1983, si no hubiese sido por una legislación adecuada como la que nos ha regido.

Así como hemos señalado que deben perfeccionarse muchas materias de esa legislación, no me parecería justo dejar flotando en la Sala la afirmación de que estamos frente a una receta fracasada, porque en un punto clave que nos interesa a todos tuvo mucho éxito, y no lo habría tenido una normativa de signo opuesto.

El otro aspecto fundamental en que incide el problema del tope en las indemnizaciones está relacionado con las remuneraciones. Y, efectivamente, nadie quiere que éstas disminuyan, pero es de toda lógica admitir que existe una vinculación evidente entre los mayores aumentos de remuneraciones que van a estar en condiciones de dar los empleadores, o que van a estar dispuestos a otorgar, y lo que ello implica como mayor indemnización en caso de un futuro despido. Hay una relación lógica que nadie puede negar. De nuevo tenemos que evaluar muy bien el alcance de esa relación. Pero nadie podría desconocerla, o sostener que se hace al respecto una campaña del terror o de suposiciones infundadas al

DISCUSIÓN SALA

señalar que existe ese vínculo causal innegable.

Del mismo modo, en el hecho, cuando se fijan las remuneraciones, el costo de contratación siempre está presente. Se quiera o no se quiera; se diga o no se diga.

Por último, creo que debemos robustecer nuestra convicción de que las remuneraciones tienden a subir en términos reales, de manera sostenida en el tiempo, cuando hay pleno empleo. No hay nada más negativo para ese crecimiento que la existencia de una proporción importante de desempleados. Por ello, la primera prioridad, también, para el aumento de las remuneraciones debe estar siempre situada y apuntada hacia el pleno empleo.

En tercer término, nos preocupa la situación de los pequeños empresarios, pues se trata de personas de gran esfuerzo que representan lo mejor de nuestra clase media y que constituyen un factor vital en el desarrollo del país. Pero nos preocupa, además, porque el pequeño empresario es el mayor creador de empleo: genera el 70 por ciento del existente en Chile. Por eso, todo aquello que lo perjudique debe ser analizado con especial cuidado.

Deseo señalar algo que no se ha dicho en la Sala y que podría estimarse propio del debate en particular, pero a lo cual atribuyo tal importancia que quiero mencionarlo en el debate en general. Hay un punto que los Senadores de Oposición hemos señalado en cuanto a que más grave aún que determinar el tope de las indemnizaciones, o si este tope debe existir o no existir, es pretender dar a la legislación que se aprobase un efecto o carácter retroactivo, en términos de que los trabajadores con 5 años acumulados pasarían a tener 9 años en forma abrupta, porque esto no podrían resistirlo muchas pequeñas y medianas empresas.

Insisto, también, en que esto no preocupa a la gran empresa. Y por ello muchos de sus personeros han estado bastante proclives a ampliar los plazos de las indemnizaciones por años de servicio. Ella las tiene consideradas en los contratos colectivos. No son, por lo tanto, sus intereses, ni a esas personas, a los que estamos defendiendo al señalar las consideraciones que esbozo.

Por último, señor Presidente, en esta materia surge, asimismo, un riesgo que no debe desconocerse. Si nos equivocamos en la prudencia con que debemos legislar respecto de este punto específico, favoreceremos la economía informal. Es algo por todos conocido que, cuando se dictan normas legales que no se condicen con la realidad económica, es mayor el número de empleadores y de trabajadores que prefieren pasar a la informalidad, pues les resulta demasiado conveniente arrostrar tal riesgo, en lugar de afrontar todas las consecuencias de la legalidad. Esto existe hoy en Chile, desgraciadamente, mucho más allá de lo que una economía en pleno desarrollo debiera aceptar.

DISCUSIÓN SALA

Llamo al Senado a no incrementar ni estimular ese fenómeno profundamente perturbador con una legislación que ciertamente no tiene ese propósito, pero que sí podría tener ese efecto.

Por todas las razones señaladas, señor Presidente, en esta votación nos abstendremos, y continuaremos participando en el debate en las Comisiones correspondientes con la misma voluntad que hemos demostrado hasta ahora, de la cual son testigos sus miembros, e incluso, las autoridades de Gobierno, para encontrarla mejor solución posible, que sea, además, compatible con nuestros puntos de vista.

Muchas gracias, señor Presidente.

El señor VALDES (Presidente).— Tiene la palabra el Honorable señor Gazmuri.

El señor GAZMURI.—Señor Presidente, no cabe duda de que la discusión que iniciamos hoy día en el Senado acerca de esta primera proposición de reforma a la legislación laboral constituirá una de las más importantes que sostendremos en este período de tránsito hacia la democracia.

Y estimo que tampoco cabe duda de que la votación de hoy día y aquellas a que tendremos que abocarnos sucesivamente, tanto acerca de la ley en proyecto como en relación con las demás que ha propuesto el Ejecutivo, colocará a cada uno de nosotros frente a responsabilidades históricas que no son menores.

En primer lugar, creo que la modificación profunda de la actual legislación del trabajo obedece a un hondo imperativo ético de reparar al mundo laboral, cuyos derechos y situación han sido avasallados durante largos años.

Se ha impuesto en el país un modelo económico y social que no sólo eliminó un conjunto de conquistas democráticas del movimiento sindical chileno, sino que hizo pagar a los trabajadores, más allá de lo conveniente y de lo justo, incluso el fruto del progreso. Hemos vivido unos años en que los beneficios del desarrollo y del progreso se han concentrado en muy pocos chilenos y en que las crisis las han pagado siempre los trabajadores y no los empresarios.

En ese sentido, pienso que estas primeras modificaciones propuestas tienen —repito— un profundo sentido reparador.

Se ha dicho que el proyecto del Gobierno no satisface a todas las partes —en lo que a nosotros respecta, tendríamos que formularle algunas indicaciones—; pero, en todo caso, significa un avance con relación a las disposiciones que rigen el término del contrato, la estabilidad del empleo y las indemnizaciones.

A mi juicio, en esta discusión —no quisiera

DISCUSIÓN SALA

alargarme— subyace un debate más de fondo, en cuanto al tipo de país que deseamos construir y al tipo de economía que es posible desarrollar en un Chile democrático.

No constituye una afirmación banal decir que la actual legislación del trabajo es incompatible con el funcionamiento del sistema democrático. Estimo que ésta es una cuestión muy de fondo que este Senado tiene que resolver, no sólo por el problema de la legitimidad de la ley o del conjunto de disposiciones respecto de la materia que se introdujeron en el período del llamado "Plan Laboral". Y, sobre eso, creo que aquí ha habido un consenso, al menos verbal, entre nosotros. Hay consenso nacional —también se ha expresado en esta Corporación— en el sentido de que la legislación laboral vigente adolece de un grave vicio de ilegitimidad respecto de millones de chilenos.

En segundo lugar, considero que el problema de fondo que enfrentamos es el de renovar la economía con relaciones sociales y políticas modernas, superando esta modernización a medias, en la cual se han desarrollado efectivamente algunas áreas productivas del país, a ritmos y niveles bastante aceptables desde los puntos de vista tecnológico y productivo, pero con relaciones sociales y con una pauta de distribución del producto que no tienen condiciones para sostenerse en una sociedad democrática.

Me parece que éste es uno de los mayores desafíos que enfrentamos en la etapa de transición. Y, en tal sentido, concuerdo en que no estamos discutiendo aquí cuestiones de poca monta. Porque el país, sencillamente, no tolera un modelo de desarrollo donde los frutos no alcancen a la mayoría de quienes concurren al crecimiento nacional.

Como lo he dicho otras veces, represento en este Senado a una Región donde lo que estoy señalando constituye una evidencia diaria: la evidencia diaria de que los polos de desarrollo no significan la elevación de las condiciones sociales de los trabajadores y de la ciudadanía en general. Los polos que se han desarrollado en estos años arrastran problemas de carácter social equivalentes a las áreas deprimidas del territorio y de nuestra economía. Y parte de estos efectos se debe precisamente a que el trabajo y el trabajador han estado desprotegidos. Por lo tanto, se trata de restaurar una percepción del desarrollo donde el trabajo debe ser objeto de protección, porque en el mercado laboral el trabajador individual no entra en la competencia en las mismas condiciones del empresario individual. Y creo que ésta es una constatación obvia, que surge de la vida diaria.

En consecuencia, me parece que aquí hay un desafío nacional.

Quiero decir, también, que mi convicción es la de que existe una desproporción en la actitud con que el sindicalismo laboral chileno y las directivas empresariales han entrado a este debate tan sustantivo.

DISCUSIÓN SALA

Creo que no es admisible venir a sostener aquí que la CUT representa sólo al diez por ciento de los trabajadores del país, en circunstancias de que durante dieciséis años hubo una legislación y una autoridad política que hicieron todo lo posible para impedir el desarrollo de la organización sindical. Después de dieciséis años de represión al movimiento sindical, creo que el nivel de representatividad de una entidad que hoy día agrupa al diez por ciento de los trabajadores es bastante significativo. Y no me cabe duda de que, tanto por el clima democrático que vivimos como por las leyes que finalmente vamos a apoyar, el movimiento sindical chileno ganará en extensión y en representatividad en grado importante en los años que vienen. Y eso se comienza a vislumbrar hoy día, a pocos meses de la transición democrática.

Me parece que, por lo contrario, el empresariado reacciona con bastante inflexibilidad y temor en nuestro país. Y quiero decir que, en esta hora de transición democrática, cabe al empresariado un desafío mayor: el de modernizarse y seguir generando crecimiento, con condiciones democráticas y renovadas de relaciones laborales.

Tal es el gran desafío que, a mi juicio, enfrenta el empresariado de nuestro país. Me parece que se trata de un desafío que debemos estimular y que quizás es tan importante como el que enfrentaron sectores de la industria chilena cuando se desgravaron los aranceles, en que muchos se resistieron al cambio de manera virulenta.

Creo que hay oposición a un cambio indispensable; una oposición incluso natural, pero que es expresada por un empresariado que, en este aspecto, es muy conservador.

Considero que aquí, como Poder del Estado, como expresión de la soberanía popular, debemos tener claro que efectivamente este conjunto de reformas laborales introducirá factores que, en último término, conducirán a una distribución distinta del producto y al crecimiento de todos los chilenos.

Por lo tanto, será un desafío para que el empresariado, si quiere mantener el desarrollo del país, disminuya las utilidades o aumente la eficiencia.

Creo que sería poco serio no señalar que aquí se plantea al empresariado nacional un desafío mayor. Y sólo quiero manifestar que, desde este punto de vista, me parecen mucho más consecuentes con el desarrollo democrático moderno de la economía y del país la actitud abierta y flexible que han tenido los trabajadores chilenos representados en la Central Unitaria y su disposición permanente al diálogo, situación que no advertimos con la misma propiedad en el sector empresarial y en la Derecha chilena.

No quisiera referirme a los aspectos particulares del

DISCUSIÓN SALA

proyecto. Sin embargo, deseo tocar un punto que ha estado presente en esta discusión y que, a mi juicio, constituye un problema político importante.

Durante el último año y medio ha habido en el país un debate muy amplio sobre estas cuestiones. El 14 de diciembre de 1989 se expresó una voluntad democrática. Y, en lo que respecta a este punto, el Programa de la Concertación Democrática fue muy claro, e incluso fue más allá de lo que son hoy día los proyectos que el Gobierno está sometiendo al conocimiento del Congreso.

Existe una gran mayoría nacional en cuanto a la necesidad de introducir profundas modificaciones en la legislación laboral. Y no es una cuestión personal con los Senadores designados. Pero consideramos que, en nuestro actual ordenamiento institucional, hay una insuficiente representación de la soberanía popular en esta Corporación. Y creo que esta cuestión tiene que movernos, no, desde nuestro punto de vista, a inhibir los derechos constitucionales que todos aquí tienen —y los reconocemos—, pero sí a hacer un llamado con mucha fuerza —con la fuerza que nos da la seguridad de representar a la mayoría nacional— para que, en este período, fundamental de tránsito hacia la democracia, los Senadores designados consideren que ésta tiene la necesidad de que sus instancias representativas, como la Cámara Alta, expresen a las mayorías nacionales.

En tal sentido, quiero hacer aquí una apelación a los señores Senadores designados, porque estimo que sería muy grave para el tránsito democrático que las mayorías nacionales no logran una adecuada expresión institucional en la Cámara Alta del Congreso Nacional.

No está en nuestras manos resolver esa cuestión. Tenemos la convicción de que los Senadores de Gobierno realmente expresamos la mayoría nacional y la plenitud de la soberanía popular junto con los Senadores de la Oposición elegidos en votación directa. Y, en ese aspecto, nuestro llamado es a que, en el momento de votar ésta y las próximas leyes —tan trascendentes para la vida del país y de sus trabajadores, para la felicidad y la paz de nuestro pueblo—, los Senadores designados consideren ese hecho, que me parece elemental desde el punto de vista democrático.

Nada más, señor Presidente.

El señor JARPA.— Pido la palabra.

El señor VALDES (Presidente).— Tiene la palabra Su Señoría.

El señor JARPA.— Gracias, señor Presidente.

Tuve la oportunidad de convenir con el entonces Ministro del Interior, don Carlos Cáceres, y con mi distinguido amigo don Patricio Aylwin —en ese momento no tenía el título que ahora ostenta, por eso

DISCUSIÓN SALA

no se lo doy— la etapa final de las reformas a la Constitución de 1980. Y allí se estableció de común acuerdo que el sistema de los Senadores designados permanecía en la actual Carta Fundamental.

La reforma se votó —como Sus Señorías lo saben— en un plebiscito, y el pueblo la aprobó por amplia mayoría. Y mientras no lleguemos a acuerdo para un nuevo perfeccionamiento de la Constitución, hay que estar a lo que convinimos y a lo que se aprobó, sin poner en duda en cada ocasión la legitimidad de los Senadores designados. Son tan legítimos como nosotros, porque la norma constitucional que les atañe es tan legítima como cualquier otra disposición fundamental. De manera que no tengo ni nunca he tenido el propósito de presionarlos ni el de llevarlos a que voten con nosotros. Eso sería una falta de consideración para gente por la cual siento mucho respeto.

Como fui testigo del momento en que se tomó el acuerdo final respecto de la situación de los Senadores designados dentro de la actual Constitución, me parece apropiado que esta situación se aclare de una vez por todas.

Segundo tema, señor Presidente.

Creí entender al Honorable señor Hormazábal que es inquietante la factibilidad de que la pequeña y la mediana empresas no puedan afrontar mayores costos que podrían derivar de estas reformas laborales, y que, en vista de ello, el Gobierno está preocupado de un proyecto destinado a respaldar las actividades de esos sectores productivos.

Me felicito, señor Presidente, de que eso se haga. Pero ojalá se concrete luego. Y quisiera preguntar al señor Ministro del Trabajo si tiene noticias sobre la fecha en que podría llegar tal iniciativa. Porque ocurre que el texto que estamos estudiando podría convertirse en ley mucho antes de que tenga efecto un proyecto tendiente a dar respaldo a la pequeña y mediana empresas.

Entonces, podríamos ponernos de acuerdo para que lo que aprobemos ahora entre en vigencia conjuntamente con las ayudas que aquí mismo se han considerado convenientes para esos sectores.

Creo que éste es un punto sobre el cual podríamos conversar más adelante en la Comisión o aquí, en la Sala.

Nada más, señor Presidente.

—El documento cuya inserción se acuerda más adelante es del tenor siguiente:

DISCUSIÓN SALA

	Esperanza de vida (años)			Tasa de mortalidad de menores de cinco		Población con acceso a agua potable		Consumo calórico diario (como adulto)		Tasa de alfabetismo		PNB per cápita (US\$)	
	1960	1975	1987	1960	1987	1975	1987	1960	1987	1975	1987	1975	1987
DESARROLLO HUMANO ALTO	68	71	73	67	27	-	-	12	131	-	-	4.3	9.2
85 Malasia	54	64	70	106	32	34	84	1	121	60	74	860	1.8
86 Colombia	55	61	65		68	64	92	0	110	78	-	630	10
87 Jamaica	63	68	74	148	22	86	96	1	116	97	-	1.0	
88 Kuwait	60	68	73	88	22	89	-	-	-	54	70	70	1.2
	60	67	70	128	44	-	90	9	102	75	87	15.480	10.940
90 Rumania	65	69	71	82	28	-	-	1	127	94	-	1.4	2.5
91 México	57	64	69	140	68	62	77	1	135	74	90	50	60
92 Cuba	63	72	74	87	18	-	-	4	135	87	96	1.0	
93 Panamá	61	68	72	105	34	77	83	1	107	81	89	90	1.8
94 Trinidad y Tobago	64	67	71	67	23	93	98	1	126	92	96	860	30
95 Portugal	63	69	74	112	17	-	-	1	128	72	85	1.6	2.8
96 Singapur	64	70	73	50	12	-	100	0	124	74	86	90	30
97 Corea, Rep.	54	64	70	120	33	66	77	7	122	88	-	2.7	
98 Polonia	67	71	72	70	18	-	-	8	126	98	-	00	7.9
99 Argentina	65	68	71	75	37	66	56	7	136	93	96	670	40
100 Yugoslavia	63	69	72	113	28	-	-	1	139	84	92	1.6	2.4
101 Hungría	68	70	71	57	19	-	-	2	135	98	-	80	80
102 Uruguay	68	69	71	56	31	-	85	8	100	93	95		2.2
103 Costa Rica	62	69	75	121	22	72	91	1	124	88	93	2.2	40
104 Bulgaria	68	71	72	69	20	-	-	2	145	92	-	80	2.1
105 URSS	68	68	70	53	32	-	-	1	133	98	-	2.7	4.5
106	70	70	72	32	15	-	-	2	141	-	-	60	50
107 Checoslovaquia	57	65	72	142	26	70	94	6	106	89	98	3.8	5.8
108 Chile	66	73	76	65	10	-	-	1	121	77	88	40	20
109 Hong Kong	69	73	76	64	18	-	-	3	147	85	93	1.0	1.3
110 Grecia								9				50	10
111 Alemania, Rep. Dem.	70	71	74	44	12	-	-	1	145	-	-	4.2	7.1
112 Israel	69	72	76	40	14	-	-	2	118	88	95	20	80
113 USA	70	72	76	30	13	-	-	2	138	-	96	3.9	6.8
114 Austria	69	71	74	43	10	-	-	1	130	-	-	20	00
115 Irlanda	70	72	74	36	9	-	-	0	146	-	-	7.8	18.
								9				90	530

DISCUSIÓN SALA

115 España	69	74	77	56	12	100	-	1	137	90	95	2.9	6.0
116 Bélgica	70	72	75	35	13	-	-	1	146	99	-	20	10
117 Italia	69	73	76	50	11	-	-	7	139	94	97	6.7	
118 Nueva Zelandia	71	72	75	27	12	-	-	1	129	-	-	80	11.
119 Alemania,	69	71	75	40	10	-	-	2	130	-	-		480
								8				3.0	10.
120 Finlandia	68	71	75	28	7	-	-	1	113	-	-	5.6	14.
121 Reino Unido	71	72	76	27	11	-	-	1	128	-	-	20	470
122 Dinamarca	72	74	76	25	11	-	-	6	131	-	-	4.0	10.
123 Francia	70	73	76	34	10	-	-	1	130	99	-	20	420
124 Australia	71	73	76	25	10	-	-	3	125	-	-	7.4	14.
125 Noruega	73	75	77	23	10	-	-	1	120	-	-	7.4	17.
126 Canadá	71	74	77	33	8	-	-	1	129	-	-	20	190
127 Holanda	73	75	77	22	8	-	-	5	121	-	-	751	15.
128 Suiza	71	75	77	27	8	-	-	1	128	-	-	0	160
129 Suecia	73	75	77	20	7	-	-	2	113	-	-	6.2	11.
130 Japón	68	74	78	40	8	-	-	2	122	99		00	860
Todos los países en desarrollo	46	57	62	243	121	35	55	9	107	43	60	450	650
Países menos desarrollados	39	45	50			31	35	0	89	25	37	140	
África sahariana	40	46	51	288	205	24	37	8	91	26	48	350	210
Países industrializados	69	71	74	284	183	-	-	7	132	-	-	4.8	440
Mundo	53	61	65	46	18	-	-	9	113	-	-	50	10.
				218	108			2				1.8	760
								1				00	3.1
								2					00*
								4					

El señor VALDES (Presidente).— Tiene la palabra la Honorable señora Soto.
La señora SOTO.— Seré muy breve, señor Presidente.

Creo que en el país han cambiado fundamentalmente las condiciones. Desde luego, como lo señaló el Honorable señor Jarpa, en determinado momento hubo apoyo a las reformas de la Constitución. Pero posteriormente vino el 14 de diciembre, y el actual Presidente de la República obtuvo 57 por ciento de la votación. Después de esa fecha, don Patricio Aylwin ha ido en ascenso; y hoy día la ciudadanía lo apoya en 75 por ciento. Eso dicen las encuestas más serias.

Entonces, hay que pensar como lo hacen los juristas: la ley debe estar acorde con lo que la sociedad quiere. Y hoy día la sociedad desea cambios, cambios fundamentales, y, desde luego, equidad y dignidad.

Quiero referirme muy brevemente, no al detalle del cambio de la ley, sino al hecho de que, durante una época en que se habló de mucho progreso para el país —y aún hoy día—, los trabajadores eran quienes pagaban los costos.

Me han invitado, señor Presidente, trabajadores de

DISCUSIÓN SALA

contratistas. Y hay que ver eso. Los trabajadores son tratados como perros: no disponen de duchas con agua caliente; no tienen dónde cocinar; no cuentan con movilización para ir a sus casas, lo que a veces deben hacer en medio de la lluvia y el frío.

Me parece que ésa es una situación inaceptable para los que tenemos concepción cristiana, de esas bancadas y de éstas, y también para los que tienen concepción laica, pero humanista, de esas bancadas y de éstas.

Entonces, lo que debemos hacer es pensar que hay una sociedad que requiere hoy día cambios muy profundos para dotar de dignidad a los trabajadores y, también, a todos nosotros. Así iremos construyendo este país.

Aquí se ha dado una discusión muy rica, con pasión, con sentimiento. Creo que eso anima; es muy importante. No podemos ser puramente racionales. Y como no podemos ser puramente racionales, quiero invitarles a que veamos este proyecto con la mano en el corazón, para dignificar al trabajador.

Nada más, señor Presidente.

El señor VALDES (Presidente). — Tiene la palabra el Honorable señor Hormazábal.

El señor HORMAZÁBAL. — En forma muy breve, señor Presidente, para explicar dos cosas.

En primer lugar, me he referido al problema de la pequeña y mediana empresas. Y señalo categóricamente que, al conversar con sus representantes, he llegado a la conclusión de que no se les genera un mayor costo económico.

Puedo decir- a Sus Señorías que, según los porcentajes que cité sobre la antigüedad en las empresas pequeña y mediana, la rotación de trabajadores es muy alta antes de los cinco años. Porque generalmente este sector de la economía contrata a principiantes que van realizando tareas de aprendizaje y ganando experiencia, para después optar a empresas mayores, pues, objetivamente, éstas pagan remuneraciones más altas.

En definitiva, el sector menos afectado por costos sería el de la pequeña empresa, por el hecho de que la mayoría de su personal rota antes de los cinco años. Así es hoy, y eso está considerado en los costos que tiene este estrato empresarial.

Sí hemos visto, señor Presidente, que podría presentarse un problema de liquidez —que es una cuestión distinta— en caso de que el pequeño empresario invocara una de las catorce causales de despido, como ya lo señalé. Y, para tal circunstancia, en las Comisiones propusimos un mecanismo que, desgraciadamente, en ese momento no tuvo acogida; sin embargo, espero que con mayores fundamentos y mejor reflexión pueda producirse este estímulo.

En cuanto a mi idea de proyecto, hace bastante tiempo que muchos estamos interesados en que la pequeña y mediana

DISCUSIÓN SALA

empresas reciban el tratamiento que merecen. Y he escuchado que al Gobierno también le inquieta sobremanera el tema. Me parece que ahora su interés se acrecentará, ya que el Honorable señor Jarpa anunció los votos favorables de su partido a una iniciativa de tal naturaleza, que se justifica plenamente, pues el mayor problema que enfrentan hoy día los empresarios pequeños y medianos es la tasa de interés usuraria que les cobra el sistema financiero. Este no les da un tratamiento apropiado, en tanto que la gran empresa obtiene tasas preferentes, afectándose así a ese pequeño gran mundo del hombre de trabajo y esfuerzo que constituye aquel sector.

El señor JARPA.— ¿Me permite una interrupción. Honorable colega?

El señor HORMAZABAL.— Con la venia de la Mesa, con todo agrado.

El señor JARPA.— Creo que a la CORFO, al Banco del Estado y al INDAP les resulta factible ofrecer tasas preferenciales, que Su Señoría podría ayudar a conseguir.

Muchas gracias.

El señor HORMAZABAL.— Una vez que logremos financiar el Banco del Estado, al que el Régimen anterior le sacó de un día para otro 45 mil millones de pesos, y una vez que logremos financiar la CORFO, a la cual querían quitar Colbún-Machicura para venderla y la dejaron sin recursos, no tenga duda, Honorable señor Jarpa, de que este Gobierno dará respuesta a la gente.

El señor VALDES (Presidente).— Tiene la palabra el Honorable señor Ruiz De Giorgio.

El señor RUIZ (don José).— Quiero aprovechar esta oportunidad del debate, porque hemos escuchado en la Sala algunas expresiones muy interesantes.

Fui yo quien planteó el tema de la pequeña empresa, y señalé que, efectivamente, esto se está estudiando en conversaciones con el Gobierno.

Me parece poco serio decir que el proyecto que estamos discutiendo se va a aprobar cuando se solucione el problema de la pequeña empresa, porque eso no se logrará en dos días; probablemente lleve mucho tiempo. Los señores Senadores de la bancada de enfrente estuvieron 16 años en el Gobierno y no fueron capaces de solucionarlo. Por lo tanto, no pueden pretender que nosotros lo consigamos en un tiempo muy breve.

Todo el mundo aquí defiende a los trabajadores; todos están de acuerdo en que hay que ayudarlos. Solamente quiero decirles, Honorables colegas: escuchemos su voz, sepamos qué están diciendo. Y me parece que es hora de terminar con los seres predestinados que creen que, por iluminación del más allá, representan los intereses auténticos de los trabajadores

Es indispensable escuchar a los genuinos representantes del sector laboral. Y ellos —los de todas las organizaciones sindicales del país— han planteado la necesidad de cambiar la legislación laboral.

DISCUSIÓN SALA

Por lo tanto, pienso que, si efectivamente queremos ayudar a los trabajadores, es hora de que escuchemos su voz.

Simplemente quería decir esto, señor Presidente, y, además, pedir que, si en realidad hay interés en buscar una solución a este problema, dejemos de lado algunas figuras. Porque en esta discusión no existe un problema económico de fondo. Reconocemos que hay dificultades en la pequeña empresa. Reiteramos a los Honorables colegas de la bancada de la Oposición: hagamos una diferenciación entre la pequeña y la gran empresa. Estamos dispuestos a discutir fórmulas distintas para la primera. Y lo decimos aquí, públicamente. Quisiéramos que, si ésa es la intención —que hasta ahora ha sido negada en la Comisión—, se haga efectiva en las próximas semanas y busquemos fórmulas que realmente solucionen el problema de la pequeña empresa. Estamos dispuestos, incluso, a pagar un costo —un costo ante los trabajadores—, con el objeto de lograr una solución que permita entregar al país una normativa que proteja los derechos de los trabajadores hasta donde ello sea posible, pero que también se dé alguna respuesta a un sector importante de la economía del país: la pequeña empresa. Yo estoy dispuesto a eso.

El señor VALDES (Presidente).— Ha terminado el debate, y ha pedido la palabra el señor Ministro del Trabajo.

Le ruego que haga referencia también...

El señor CALDERÓN.— Señor Presidente, una cuestión previa.

Pedí que se consultara a la Sala sobre mi solicitud de insertar en mi intervención una serie de datos técnicos.

El señor VALDES (Presidente).— Solicito el acuerdo de la Sala para insertar en el discurso del Honorable señor Calderón un párrafo que Su Señoría no leyó y que dice relación a datos estadísticos sobre distribución del ingreso en distintos países.

¿Habría inconveniente?

Tiene la palabra el Honorable señor Jar-pa.

El señor JARPA.— No tengo inconveniente. Pero quisiera pedir también que se insertaran todos los datos estadísticos proporcionados en el informe del PNUD sobre calidad de vida de los países. Se trata del párrafo titulado "Alto nivel de calidad de vida en Chile: el mejor de América Latina". Es muy interesante incluirlo igualmente. Porque, como ha habido muchas dudas sobre si el país ha progresado o no, aquí tengo un informe de una entidad internacional, absolutamente imparcial, que es bueno que se conozca.

Gracias, señor Presidente.

DISCUSIÓN SALA

El señor VALDES (Presidente).— ¿Habría acuerdo para insertar los dos documentos mencionados?

Acordado.

El señor GUZMAN.—¿Me permite, señor Presidente? Con una salvedad: las inserciones se harían dejando expresa constancia de que esos documentos no fueron leídos en la Sala —a fin de evitar equívocos— y de que se procedió así para facilitar los planteamientos de los Honorables señores Calderón y Jarpa.

El señor VALDES (Presidente).— Se insertarán a solicitud de esos señores Senadores. Y hay acuerdo de la Sala para ello.

Tiene la palabra la Honorable señora Soto.

La señora SOTO.— Señor Presidente, ¿significa eso que la sesión se publicará in extenso?

El señor VALDES (Presidente).— No, señora Senadora. Sólo se refiere al Diario de Sesiones.

Tiene la palabra el señor Ministro del Trabajo y Previsión Social.

El señor CORTÁZAR (Ministro del Trabajo y Previsión Social).— Gracias, señor Presidente.

Deseo simplemente hacer una breve referencia a dos aspectos que se han analizado esta tarde en el Senado. El primero es una coincidencia expresada respecto de la necesidad de derogar la letra f) del artículo 155 del Código del Trabajo y eliminar, por lo tanto, la posibilidad de despido sin fundamento de hecho.

Me parece que ese aspecto, contenido en el proyecto que envió el Ejecutivo, tiene importancia capital, pues se vincula —como lo señalé al inicio— con la dignificación de la relación laboral y del trato al trabajador.

Quisiera, sin embargo, hacer un breve alcance a un punto que mencionó el señor Guzmán a este respecto, referente a la posibilidad de que un despido fundado en la necesidad de la empresa sea calificado por un tercero.

Si existe fundamento de hecho en un despido, ello lleva implícita la posibilidad del trabajador de objetar la causal invocada. De no ser factible que un tercero califique si ese fundamento es efectivo o no, naturalmente que resulta imposible incluir dentro de nuestras normas la de que todo despido debe basarse en un fundamento de hecho.

El segundo elemento se refiere al tope de las indemnizaciones.

El Gobierno formuló un proyecto donde se plantea la indemnización por años de servicio de un mes por año sin tope. Y se han presentado diversos estudios, tanto del Ejecutivo como de organizaciones independientes, que han señalado que esa propuesta no significa un recargo

DISCUSIÓN SALA

fundamental en los costos de las empresas. Y las estimaciones que nosotros presentamos a la Comisión indican que esta medida no alcanzaría al uno por ciento de los salarios pagados en la empresa.

Nuevamente, me gustaría referirme sólo a un punto que señaló el señor Guzmán a este respecto y que considero importante despejar.

La afirmación de que la propuesta del Gobierno no significa un incremento sustancial en los costos se basa fundamentalmente en lo siguiente. Hoy, más de dos terceras partes de los trabajadores tiene menos de cinco años de antigüedad —situación que es más evidente en las empresas pequeñas—; y cuando un porcentaje tan alto tiene una antigüedad como ésta, naturalmente que la eliminación del tope de los cinco años sólo encarece la planilla salarial por la proporción de trabajadores con más de cinco años. Y, en consecuencia, ése es un costo.

Distinta sería la situación planteada por el Senador señor Guzmán cuando dice que nadie propone dos meses, o tres meses, o cuatro meses de indemnización, porque precisamente en ese caso estaríamos aumentando, no sólo la indemnización asociada a los trabajadores con más de cinco años, sino también la de la inmensa mayoría de trabajadores, que normalmente tiene una antigüedad menor.

Por eso es consistente que hayamos planteado la eliminación del tope de 150 días; que hayamos señalado que los costos son moderados, y, al mismo tiempo, que no estemos proponiendo duplicaciones o triplicaciones en los montos de indemnización.

Pero, si los costos no son importantes, hay un punto que también señaló el señor Guzmán y que me gustaría recoger.

"Sí resulta importante" —dijo Su Señoría, y yo lo comparto— "el clima psicológico general en el cual se den las reformas". Me parece que éste es un punto fundamental.

En el debate público de estos proyectos, y especialmente en los últimos días, ha existido en algunos de los planteamientos de los diversos sectores una tendencia — muy común en este tipo de reformas— a polarizar la discusión. Respecto de la terminación del contrato de trabajo, por ejemplo, se han planteado situaciones muy ajenas al contenido de la iniciativa. En cuanto al proyecto de ley sobre organizaciones sindicales, se han hecho afirmaciones que inducen a muchos trabajadores a pensar que los van a obligar a cotizar para entes superiores a los cuales no están afiliados, o que les reducirán sus salarios en una proporción que no es la fijada en los estatutos acordados por los trabajadores de la empresa a que pertenecen.

En torno a cambios atinentes a las relaciones laborales —que, como sabemos, afectan a la convivencia de un país—, es muy fácil llevar el debate de modo que produzca temor. Y el desafío que tenemos es

DISCUSIÓN SALA

lo opuesto: cómo contribuir a la estabilidad democrática, a fortalecer el proceso de desarrollo, a reencontrar a los chilenos, y no cómo contribuir a atemorizarlos.

Esta reflexión es muy fundamental, señor Presidente. Porque creo que a todos nosotros, junto con la participación que tienen los Honorables Senadores dentro del Congreso Nacional, nos corresponde actuar de una u otra forma en esta discusión pública. Y considero que Chile reclama y necesita un debate a cabeza fría respecto de éstos y los otros proyectos; que las iniciativas sean analizadas en su contenido real, y que podamos, a través de una reflexión, buscar lo que a todos nos interesa: lo que sea mejor para el país.

Gracias, señor Presidente.

El señor VALDES (Presidente).—Ofrezco la palabra.

Ofrezco la palabra.

Cerrado el debate.

En votación general el proyecto.

—(Durante la votación).

La señora FELIU.— Señor Presidente, voy a fundar mi voto.

Concuerdo íntegramente con los fundamentos del proyecto de ley señalados en esta Sala por el señor Ministro del Trabajo.

Sin embargo, no comparto la mayoría de las normas del articulado de la iniciativa, y considero que, de ser aprobada, crearía más problemas que los que pretende solucionar.

Me referiré sólo a algunos aspectos.

Las situaciones de cesantía y montos de remuneraciones o indemnizaciones por años de servicio no se corrigen con palabras ni con leyes. Las experiencias en diferentes países —especialmente, los vecinos— han demostrado lo contrario hasta la saciedad. Si ello fuera tan simple, como aquí se ha planteado, ningún país —y menos el nuestro— tendría esos problemas. Creo que eso, lamentablemente, no es así.

Por ello, estimo que juntos, todos, debemos elaborar un proyecto que cuente con la mayoría de este Senado.

Se ha planteado también que el sistema de indemnizaciones por años de servicio es discriminatorio y no respeta la igualdad ante la ley. Efectivamente, creo que ello es así. Los funcionarios

DISCUSIÓN SALA

públicos, servidores del mismo Estado, no tienen derecho a desahucio en la actualidad.

También discrimina la ley en proyecto a las trabajadoras de casa particular.

En suma, considero que la iniciativa no respeta la igualdad ante la ley, pero no por las razones aquí señaladas.

Por lo expuesto, y por los argumentos formulados por los Senadores que me han precedido en el uso de la palabra —los cuales no quiero repetir—, me voy a abstener de aprobar el proyecto.

Me abstengo.

El señor HUERTA.— Deseo hacer uso del artículo 154, letra b), del Reglamento, que permite fundamentar el voto.

Comienzo por anticipar al Honorable señor Gazmuri que en todo lo positivo, en todo lo que beneficie a mis conciudadanos y al país, siempre me va a encontrar dispuesto a servir, y que la determinación que tomaré no es contradictoria, sino circunstancial.

Concordante con las razones expresadas públicamente por el Senador que habla con fecha 6 de los corrientes, las que fueron recogidas por la prensa, me veo en la necesidad de abstenerme, porque no acepto presiones ni amenazas en mi labor legislativa.

Me abstengo.

El señor PRAT.— Señor Presidente, a modo de fundamentación de mi voto, deseo exponer algunos alcances a las observaciones hechas tanto por el señor Ministro como por algunos Senadores de la bancada de enfrente.

Se ha sostenido que el gran porcentaje de rotación — particularmente en las pequeñas y medianas empresas— se produce antes de los cinco años, y que, por lo tanto, no estarían siendo afectadas por la indemnización sin tope. Si bien es cierto que ello es así, las disposiciones propuestas encarecen la indemnización en alrededor de 20%, por el hecho de considerar las imposiciones a la vez que el recargo del 1,25%. Y precisamente esos dos mayores costos están pesando sobre aquellos sectores donde hay más rotación. Y mientras más rotación haya, más alto será el encarecimiento.

Por lo tanto» si bien el aumento de tope no tendrá mayores efectos sobre las pequeña y mediana empresas, sí habrá encarecimiento —y grave— por concepto de las imposiciones y del 1,25%.

Por esas consideraciones, y por estimar que debe

DISCUSIÓN SALA

legislarse pero no como se está planteando, me abstengo.

El señor EYZAGUIRRE (Secretario).— Resultado de la votación: 18 votos por la afirmativa, 17 abstenciones y un pareo.

De acuerdo con el artículo 163 del Reglamento, por influir las abstenciones en la votación, hay que proceder a repetirla.

El artículo 163 del Reglamento dice:

"Si proclamada la votación se advierte que las abstenciones o los votos diferentes del que se pide, determinan el que quede sin resolverse la proposición que se vota, se procederá de inmediato a repetir la votación, con requerimiento a los Senadores que se hayan abstenido para que emitan su voto, y a aquellos que hayan votado de manera diferente de la pedida, para que lo ajusten a la proposición que se vota.

"Si en la segunda votación insisten en su abstención o en votar de manera diferente, se considerarán sus votos como favorables a la proposición que haya obtenido mayor número de votos."

El señor GUZMAN.— ¿Me permite, señor Presidente?

Entiendo que no influyen las abstenciones en el resultado de la votación por haber mayoría para aprobar el proyecto, y la totalidad de las abstenciones es menor que los votos a favor.

En consecuencia, la aprobación está dada y no cabe la interpretación del señor Secretario.

El señor PAEZ.— Está equivocado el señor Secretario.

El señor LAVANDERO.— Aunque votaran negativamente todos quienes se abstuvieron, igualmente habría mayoría para aprobar la iniciativa.

El señor EYZAGUIRRE (Secretario).— Tienen razón Sus Señorías, en atención a que hay 35 Senadores en la Sala. Yo contabilicé el pareo, lo que no correspondía.

El señor VALDES (Presidente).— Queda aprobado en general el proyecto.

BOLETÍN INDICACIONES

1.4. Boletín de Indicaciones

Senado. Fecha 08, de agosto, 1990. Indicaciones de parlamentarios.

**Boletín 103-13
INDICACIONES**

INDICACIONES FORMULADAS DURANTE LA DISCUSIÓN GENERAL DEL PROYECTO DE LEY, EN PRIMER TRÁMITE CONSTITUCIONAL, QUE ESTABLECE NUEVAS NORMAS SOBRE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

ARTICULO 1º

De los HH. Senadores señores Sergio Diez, Jaime Guzmán y Sebastián Piñera:

1.- Para sustituirlo por el siguiente:

"Artículo 1º.- El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

1. -Mutuo acuerdo de las partes.
2. -Renuncia del trabajador dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- 3.- Muerte del trabajador.
- 4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos a plazo fijo superiores a un año de duración para servicios profesionales, gerenciales o técnicos, o cuando para su ejecución el trabajador deba trasladarse con su familia a un lugar geográfico apartado o distante de su residencia habitual.

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante quince meses o más en un período de dieciocho meses contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

BOLETÍN INDICACIONES

5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

6.- Caso fortuito o fuerza mayor.

7.- Por cesar la causa que dio origen a la contratación del trabajador reemplazante o suplente."

De S.E. el Presidente de la República:

2.- Para intercalar como N° 4, el siguiente:

"N° 4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

Asimismo, el trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más, en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida".

Del H. Senador señor Rolando Calderón:

3.- Para intercalar como N° 4, el siguiente:

"4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

Para los efectos señalados en este número, el trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de dos o más contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida."

ARTICULO 2º.-

De los HH. Senadores señores Sergio Diez, Jaime Guzmán y Sebastián Piñera:

4.- Para sustituirlo por el siguiente:

BOLETÍN INDICACIONES

"Artículo 2º.- El contrato De trabajo termina de inmediato, y sin derecho a indemnización alguna, cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1.- Falta de probidad, vicios de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.

2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes, o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4.- Abandono de trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y

b) La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato."

Del H. Senador señor Rolando Calderón:

5.- Para reemplazar el número 5, por el siguiente:

"Nº 5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias debidamente comprobadas, que afecten a la seguridad del establecimiento o de los trabajadores o a la salud de éstos."

BOLETÍN INDICACIONES

ARTICULO 3º

De los HH. Senadores señores Sergio Diez, Jaime Guzmán y Sebastián Piñera:

6.- Para sustituirlo por el siguiente:

"Artículo 3º.- Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de las facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá, también, esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tal emane de la naturaleza de los mismos."

Del H. Senador señor Rolando Calderón:

7.- Para reemplazarlo por el siguiente:

"Artículo 3º.- Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, entendiendo por tales las derivadas de la modernización de la misma, los cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación técnica del trabajador generada por modernización tecnológica, siempre que no sea posible su reubicación en otras funciones o su recalificación mediante una adecuada capacitación.

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de las facultades generales de administración previstas en el artículo 2132 del Código Civil, y en

BOLETÍN INDICACIONES

el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada.

De la H. Senadora señora Laura Soto:

8.- Para agregar lo siguiente al inciso primero:

“, teniendo como límite un porcentaje no superior al 10% de los trabajadores de la empresa, establecimiento o servicio, entendiéndose éste como un despido colectivo.”.

9.- Para intercalar los siguientes incisos, a continuación del inciso primero:

“Si el despido es individual, la notificación deberá efectuarse con 30 días de anticipación, por escrito y en forma personal o por carta certificada en que conste el recibo de esta por el trabajador.

En este caso, se pagará al trabajador una indemnización correspondiente a un mes por año de servicio.

El tribunal del ramo calificará las causales del despido de la empresa si éste fuese colectivo. El juez oirá a las partes en un procedimiento breve y sin forma de juicio, participando de dicha audiencia las organizaciones sindicales a las que los trabajadores estén afiliados. Para los casos en que el empleador invocare como causal del despido cambios en las condiciones del mercado o de la economía que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores para la subsistencia de la empresa, ésta deberá ser acreditada ante el tribunal competente. Igualmente, el despido en esta circunstancia dará derecho a los trabajadores a percibir una indemnización correspondiente a un mes por año de servicio.

La no concurrencia de los requisitos señalados anteriormente acarreará la nulidad del despido.”.

ARTICULO 4°.-

De los HH. Senadores señores Sergio Diez, Jaime Guzmán y Sebastián Piñera:

10.- Para sustituirlo por el siguiente:

BOLETÍN INDICACIONES

"Artículo 4º.- En los casos que el contrato de trabajo termine de acuerdo con los números 5.-, 6.- y 7.- del artículo 1º, o en caso que el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 2º, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas, los hechos en que se funda y el estado en que se encuentran las imposiciones previsionales.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 1º, el plazo será de seis días hábiles.

Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se le envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 3º, el aviso antes referido deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización sustitutiva del aviso previo, la que se pagará en dinero en efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. En el caso de esas causales, la comunicación al trabajador deberá además indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Los errores de hecho y de derecho en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 448 del Código del Trabajo."

Del H. Senador señor Rolando Calderón:

11.- Para agregar un inciso quinto o final del siguiente tenor:

"El incumplimiento por parte del empleador de las formalidades contempladas en el presente artículo hará inoponible a los trabajadores la terminación de sus contratos de trabajo, permaneciendo éstos vigentes para todos los efectos legales".

ARTICULO 5º.-

BOLETÍN INDICACIONES

De los HH. Senadores señores Sergio Diez, Jaime Guzmán y Sebastián Piñera:

12.- Para sustituirlo por el siguiente:

Artículo 5º.- Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 3º, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

A falta de esta estipulación, entendiéndose, además, por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos días de remuneración.

La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la sustitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador, según lo establecido en el inciso segundo del artículo 3º e inciso cuarto del artículo 4º de esta ley.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará en el caso de terminación del contrato de un trabajador de casa particular.

De S.E. el Presidente de la República:

13 .- Para agregarle los siguientes incisos:

“A falta de estipulación, entendiéndose además por tal, la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador.

La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la sustitutiva del preaviso que corresponda al trabajador según lo establecido en el inciso segundo del artículo 3º e inciso final del artículo 4º de esta ley.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará en el caso de terminación del contrato de un trabajador de casa particular.”

Del H. Senador señor Rolando Calderón:

14.- Para agregarle los siguientes incisos:

BOLETÍN INDICACIONES

“A falta de esta estipulación, entendiéndose, además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta y cinco días de remuneración por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador”.

La indemnización precedente será compatible con la sustitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador según lo establecido en el inciso segundo del artículo 3º e inciso final del artículo 4º de esta ley.”.

ARTICULOS NUEVOS

De S.E. el Presidente de la República:

Para intercalar los siguientes:

15.- “ARTICULO.....- No obstante lo señalado en el artículo anterior, las partes podrán, a contar del inicio del noveno año de la relación laboral, sustituir la indemnización que allí se establece por una indemnización a todo evento, esto es, pagada con motivo de la terminación del contrato de trabajo, cualquiera sea la causa que la origine, exclusivamente en lo que se refiere al lapso posterior a los primeros ocho años de servicios. El pacto de la indemnización sustitutiva deberá constar por escrito y ésta no podrá ser inferior al equivalente a un 4.11% de las remuneraciones mensuales imponibles hasta un máximo de noventa Unidades de Fomento, que devengue el trabajador a partir de la fecha del acuerdo.

16 .- ARTICULO- En los casos en que se pacte la indemnización sustitutiva prevista en el artículo anterior, el empleador deberá depositar mensualmente, en la administradora de fondos de pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, el porcentaje de las remuneraciones mensuales imponibles de éste que se hubiere fijado en el pacto correspondiente, el que será de cargo del empleador.

Dichos aportes se depositarán en una cuenta de ahorro especial que abrirá la administradora de fondos de pensiones a cada trabajador, la que se regirá por lo dispuesto en el párrafo 2º del Título III del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, con las siguientes excepciones:

a) Los fondos de la cuenta especial sólo podrán ser girados una vez que el trabajador acredite que ha dejado de prestar servicios en la empresa de que se trate, cualquiera sea la causa de tal terminación y sólo serán embargables en los casos previstos en el inciso segundo del artículo 56º del Código del Trabajo, una vez terminado el contrato.

BOLETÍN INDICACIONES

b) En caso de muerte del trabajador, los fondos de la cuenta especial se pagarán a las personas y en la forma indicadas en el inciso segundo y tercero del artículo 59° del Código del Trabajo. El saldo, si lo hubiere, incrementará la masa de bienes de la herencia.

c) Los aportes que deba efectuar el empleador tendrán el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de su cobro, para lo cual se aplicarán las normas contenidas en el artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980.

d) Los referidos aportes, siempre que no excedan de un 8.33% de la remuneración mensual imponible del trabajador, la rentabilidad que se obtenga de ellos y el retiro correspondiente, no constituirán renta para ningún efecto tributario.

e) En caso de incapacidad temporal del trabajador, el empleador deberá efectuar los aportes en relación al monto de los subsidios que perciba el trabajador, y

f) Las administradoras de fondos de pensiones podrán cobrar una comisión porcentual, de carácter uniforme, sobre los depósitos que se efectúen en este tipo de cuentas, la que, anualmente, no podrá exceder del equivalente a una unidad de fomento.

17.- ARTICULO......- Los trabajadores no afectos al sistema de pensiones del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, se afiliarán a alguna administradora de fondos de pensiones en los términos previstos en el artículo 2° de dicho cuerpo legal, para el sólo efecto del cobro y administración del aporte a que se refiere el artículo precedente.

18.- ARTICULO......- El pacto sustitutivo a que se refiere el artículo 6° también podrá comprender períodos anteriores a la fecha del mismo, siempre que no afecte la indemnización legal o convencional contemplada en el artículo 5° que corresponda por los primeros ocho años de servicios.

En tal caso, el empleador deberá depositar en la cuenta de ahorro especial referida en los artículos precedentes, el equivalente a la indemnización convencional sustitutiva correspondiente a los períodos anteriores a la fecha de su suscripción. Podrán suscribirse uno o más pactos hasta cubrir la totalidad del período que exceda de los primeros ocho años de servicios. La indemnización retroactiva no podrá ser inferior al equivalente a un 4.11% de la última remuneración mensual imponible hasta un máximo de noventa Unidades de Fomento por cada mes de servicios anteriores que se haya considerado en el respectivo pacto.

BOLETÍN INDICACIONES

El pago de la indemnización retroactiva a que se refiera el pacto respectivo deberá hacerse de una sola vez, conjuntamente con las cotizaciones correspondientes a las remuneraciones devengadas en el primer mes de vigencia del pacto.”

Del H. Senador señor Rolando Calderón:

19.- Para intercalar el siguiente:

"ARTICULO 5 BIS

Los trabajadores con menos de un año de servicio a quienes se pusiere término a su contrato de trabajo por una causal distinta de las señaladas en el inciso primero del artículo tercero de esta Ley y que consideren que tal aplicación ha sido injustificada o indebida, podrán concurrir al respectivo juzgado dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde su separación del trabajo a fin de que éste así lo declare y ordene en su favor el pago de una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada”.

ARTICULO 6°

De los HH. Senadores señores Sergio Diez, Jaime Guzmán y Sebastián Piñera:

20.- Para sustituirlo por el siguiente:

“ARTICULO 6°.- El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de uno o más de las causales establecidas en los artículos 1°, 2°, y 3°, y que considere que tal aplicación es improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de treinta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso el juez ordenará el pago de las indemnizaciones a que se refieren el inciso final del artículo 3°, el inciso cuarto del artículo 4° y los incisos primero o segundo del artículo 5° según correspondiere, aumentada esta última en un diez por ciento.

Si el empleador hubiese invocado maliciosamente las causales señaladas en los números 1.- y 6.- del artículo 2° y el despido fuere declarado improcedente por el tribunal, la indemnización será el monto de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 4° e incisos primero o segundo del artículo 5°, según correspondiere, aumentada esta última hasta en un treinta por ciento.”.

De S.E. el Presidente de la República:

21.- Para agregar, como incisos segundo y tercero, los siguientes:

BOLETÍN INDICACIONES

“Si así se estableciere, se entenderá que el despido es injustificado y el tribunal ordenará el pago de las indemnizaciones a que se refiere el inciso cuarto del artículo 4º y la de los incisos primero o segundo del artículo 5º, según corresponda, aumentada esta última en un 25%.

Si el empleador hubiese invocado la causal señalada en los números 1.- o 6.- del artículo 2º y el despido fuere declarado injustificado por el tribunal respectivo la indemnización será fijada por el juez de la causa y su monto mínimo será el señalado en el inciso precedente.”.

Del H. Senador señor Rolando Calderón:

22.- Para agregarle los siguientes incisos:

"Si así se declarare, se entenderá que el despido es injustificado y el tribunal ordenará el pago de las indemnizaciones a que se refiere el inciso cuarto del artículo 4º y la de los incisos primero o segundo del artículo 5º, según corresponda, aumentada esta última en a lo menos un 25%.

Si el empleador hubiese invocado alguna de las causales señaladas por los números 1, 5 y 6 del artículo 2º, y el despido fuese declarado injustificado por el tribunal respectivo, las indemnizaciones a que alude el inciso anterior serán fijadas por el juez de la causa aumentadas en, a lo menos, un 50%.”

ARTICULOS NUEVOS

De S.E. el Presidente de la República:

Para intercalar los siguientes:

23.- “ARTICULO.....- Si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 3º de esta ley, se observarán las reglas siguientes:

a) La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 4º de esta ley, supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva de preaviso, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 4º, inciso cuarto y 5º, incisos primero o segundo, según corresponda.

Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al mismo tribunal señalado en el artículo anterior, en el mismo plazo allí indicado, para que se ordene y cumpla dicho pago.

El hecho de que el trabajador reciba parcial o totalmente este pago o inste por él del modo previsto en el inciso anterior, importará la aceptación de la causal,

BOLETÍN INDICACIONES

sin perjuicio de su derecho a reclamar las diferencias que estime se le adeuden, y

b) Si el trabajador estima que la aplicación de esta causal es injustificada o indebida, y no ha hecho aceptación de ella del modo previsto en la letra anterior, podrá recurrir al tribunal mencionado en el artículo precedente, en los mismos términos y con el mismo objeto allí indicado. Si el Tribunal rechazare la reclamación del trabajador, éste sólo tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas en los artículos 4º, inciso cuarto y 5º incisos primero y segundo, según corresponda, con el reajuste indicado en el artículo 15º, sin intereses.

24.- ARTICULO.....- Los trabajadores cuyos contratos terminaren en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 3º, que tengan derecho a la indemnización señalada en los incisos primero o segundo del artículo 5º, según corresponda, podrán instar por su pago y por la de preaviso si fuese el caso, dentro de los treinta días hábiles siguientes contados desde la fecha de la separación, en el caso de que no se les hubiere efectuado dicho pago en la forma indicada en el párrafo segundo de la letra a) del artículo anterior .

25.- ARTICULO....- Si quien incurriere en las causales de los números 1.-, 5.- o 7.- del artículo 2º de esta ley fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al Juzgado respectivo, dentro del plazo de treinta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 4º e incisos primero o segundo del artículo 5º, según corresponda, aumentada esta última en un 25%.

Si se estableciere que la causal en que ha incurrido el empleador es la de los N°s. 1.- o 6.- del artículo 2º, la indemnización del artículo 5º será fijada por el juez de la causa y su monto mínimo será el señalado en el inciso precedente.

El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 4º en la forma y oportunidad allí señalados.

Si el Tribunal rechazare el reclamo de trabajador, entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.

26.- ARTICULO.....- Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 10º, 11º, 12º y 13º de esta ley, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluyendo las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.

BOLETÍN INDICACIONES

Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.

Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en esta ley, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo.

27.- ARTICULO..... .- Las indemnizaciones a que se refieren los artículos 10º, 11º, 12º y 13º de esta ley se reajustarán conforme a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquél en que se puso término al contrato y el que antecede a aquél en que se efectúe el pago. Desde el término del contrato, la indemnización así reajustada devengará también el máximo interés permitido para operaciones reajustables.

Deducida la demanda y antes de la contestación a ella, el empleador podrá enervar la acción consignando a la orden del Tribunal respectivo el monto total de la indemnización reclamada conforme los artículos 10º, 11º, 12º y 13º de esta ley más un recargo del cinco por ciento a título de intereses, todo ello reajustado en la forma señalada en la primera parte del inciso primero de este artículo, para cuyo efecto la fecha del pago será la de la consignación.”.

De los HH. Senadores señores Sergio Diez, Jaime Guzmán y Sebastián Piñera:

Para intercalar los siguientes:

28 "Artículo.....- Si el contrato terminare por la aplicación de la causal del inciso primero del artículo 3º, se observarán las reglas siguientes:

a) La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 4º de esta ley, supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva del aviso previo, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 4º, inciso cuarto y 5º, incisos primero y segundo, según corresponda.

Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al mismo tribunal señalado en el artículo anterior, en el mismo plazo allí indicado, para que se ordene y cumpla dicho pago.

El hecho de que el trabajador reciba parcial o totalmente este pago o inste por él del modo previsto en el inciso anterior, importará la aceptación de la causal, sin perjuicio de su derecho a reclamar las diferencias que eventualmente pudieren adeudársele, y

BOLETÍN INDICACIONES

b) Si el trabajador estima que la aplicación de esta causal es improcedente, y no ha hecho aceptación de ella del modo previsto en la letra anterior, podrá recurrir al tribunal mencionado en el artículo precedente, en los mismos términos y con el mismo objeto allí indicado. Si el Tribunal rechazare la reclamación del trabajador, éste sólo tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas en los artículos 4º, inciso cuarto y 5º incisos primero y segundo, según corresponda, debidamente reajustadas, sin intereses."

29.- "Artículo.....- Los trabajadores cuyos contratos terminaren en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 3º, que tengan derecho a la indemnización señalada en los incisos primero o segundo, del artículo 5º, según corresponda, podrán instar por su pago y por la indemnización sustitutiva del aviso previo si fuese el caso, dentro de los treinta días hábiles siguientes contados desde la fecha de la separación, en el caso de que no se les hubiere efectuado dicho pago en la forma indicada en el párrafo segundo de la letra a) del artículo anterior.

30.- Artículo.....- Si se incurriere en las causales de los números 1.-, 5.- o 7.- del artículo 2º fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al Juez competente, dentro del plazo de treinta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 4º e incisos primero o segundo del artículo 5º, según corresponda, aumentada esta última en un diez por ciento.

Si se estableciere que la causal en que incurrió el empleador es la prevista en el N° 1.- del artículo 2º, la indemnización del artículo 5º será fijada por el juez de la causa y su monto máximo será el señalado en el último inciso del artículo 6º.

El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 4º en la forma y oportunidad allí señalados.

Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador, entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.

31.- Artículo - Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 4º y 5º, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluyendo las regalías o especies valuadas en dinero en el respectivo contrato de trabajo, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.

BOLETÍN INDICACIONES

Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.

Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en esta ley, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo. Tampoco se considerará el incremento o factor previsional establecido para las remuneraciones por el Decreto Ley 3.501, de 1980.

32.- Artículo- Las indemnizaciones a que se refieren los artículos 4° y 5° se reajustarán conforme a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que se puso término al contrato y el que antecede a aquel en que se efectúe el pago. Desde el término del contrato, la indemnización así reajustada devengará también el máximo interés permitido para operaciones reajustables.

Deducida la demanda y antes de la contestación a ella, el empleador podrá enervar la acción consignando a la orden del Tribunal respectivo el monto total de la indemnización reclamada conforme los artículos 14° y 5°, reajustado en la forma señalada en la primera parte del inciso primero de este artículo, para cuyo efecto la fecha del pago será la de la consignación."

Del H. Senador señor Rolando Calderón:

Para intercalar los siguientes:

33.- "Artículo ...- Si quien incurriere en las causales de los números 1.-, 5.- o 7.- del artículo 2° de esta ley fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al Juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 4° e incisos primero o segundo del artículo 5°, según corresponda, aumentada esta última en un 25%.

Si se estableciere que la causal en que ha incurrido el empleador es la del N° 1.- o la del N° 5 del artículo 2°, la indemnización del artículo 5° será el fijado por el juez y su monto mínimo será el señalado en el inciso precedente.

Si el Tribunal rechazare el reclamo del entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste."

34.- Artículo.....- Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refiere el articulado de la presente ley la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la

BOLETÍN INDICACIONES

prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluyendo las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador, los pagos por sobretiempo y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.

Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.

Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en esta ley, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo.

35.- Artículo....- Las indemnizaciones contempladas en la presente ley se reajustarán conforme a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquél en que se puso término al contrato y el que antecede a aquél en que se efectúe el pago. Desde el término del contrato, la indemnización así reajustada devengará también el máximo interés permitido para operaciones reajustables."

36.- Artículo....- Si el empleador pusiere término a un contrato de trabajo e invocare la causal establecida por el artículo 3º y el trabajador reclamare de su despido ante un Tribunal, deberá el Juez oír informe de perito cuyo costo será de cargo del empleador."

ARTICULO 7º

De los HH. Senadores señores Sergio Diez, Jaime Guzmán y Sebastián Piñera:

37.- Para sustituirlo por el siguiente:

Artículo.....- En el caso de los trabajadores sujetos a fuero la laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, la que éste podrá conceder en los casos de las causales señaladas en el artículo 2º de esta ley.

En caso de encontrarse el trabajador en las situaciones previstas en los números 4, 5, 6 y 7 del artículo 1º, el empleador también deberá recurrir al juez para que éste declare que su contrato ha terminado.

BOLETÍN INDICACIONES

El juez, como medirla prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el inciso primero del artículo precedente e imposiciones previsionales correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.”

ARTICULOS NUEVOS

De S.E. el Presidente de la República:

Para intercalar los siguientes:

38.- “Artículo...- Si se hubiere estipulado por las partes la indemnización convencional sustitutiva de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6° y siguientes, las indemnizaciones previstas en los artículos 10°, 11°, 12° y 13° de esta ley, se limitarán a aquella parte que no haya sido objeto de estipulación.”.

39.- Artículo...- La indemnización que deba pagarse en conformidad al artículo 5°, será incompatible con toda otra indemnización que por concepto de término del contrato o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen, y a cuyo pago concurra el empleador total o parcialmente en la parte que es de cargo de este último, con excepción de la establecida en el artículo 6° y siguientes de esta ley.

En caso de incompatibilidad, deberá pagarse al trabajador la indemnización por la que opte.

40.- Artículo- Para despedir a más de diez trabajadores al mes por la causal establecida en el inciso primero del artículo 3° el empleador deberá comunicar dicha circunstancia, por escrito y con una anticipación de a lo menos quince días, a la respectiva Inspección del Trabajo.

En aquellas empresas que ocupen a más de cien trabajadores el número de diez señalado en el inciso anterior se aumentará en un 10% calculado sobre el número de trabajadores que exceda de cien.

El incumplimiento por parte del empleador de la obligación señalada en el inciso primero de este artículo hará inoponible los despidos a los trabajadores,

BOLETÍN INDICACIONES

permaneciendo vigentes los contratos para todos los efectos legales y contractuales."

De los HH. Senadores señores Sergio Diez, Jaime Guzmán y Sebastián Piñera:

41.- Para intercalar el siguiente:

"Artículo...- Las indemnizaciones que deban pagarse en conformidad a los artículos 4° y 5°, serán incompatibles con toda otra indemnización que por concepto de término del contrato o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen, y a cuyo pago concurra el empleador total o parcialmente en la parte que es de cargo de este último.

En caso de incompatibilidad, deberá pagarse al trabajador la indemnización por la que opte".

Del H. Senador señor Rolando Calderón:

42.- Para intercalar el siguiente:

"Artículo 7° Bis: La indemnización que deba pagarse en conformidad al artículo 5°, será compatible con toda otra indemnización que por concepto de término de contrato o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen. Esta indemnización sólo será incompatible con aquellas a cuyo pago concurra el empleador total o parcialmente y en la parte que sea de cargo de este último."

ARTICULO 8°. -

De los HH. Senadores señores Sergio Diez, Jaime Guzmán y Sebastián Piñera:

43.- Para sustituirlo por el siguiente:

"Artículo....- El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador.

Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.

No tendrá lugar lo dispuesto en el inciso primero en el caso de contratos de duración no superior a treinta días salvo que se prorrogaren por más de treinta

BOLETÍN INDICACIONES

días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste.

El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él."

ARTICULO NUEVO

Del H. Senador señor Rolando Calderón:

44.- Para intercalar el siguiente:

"Artículo 8 Bis: Para despedir a más de diez trabajadores al mes por la causal establecida en el inciso primero del artículo 3º el empleador deberá comunicar dicha circunstancia por escrito y con una anticipación de a lo menos 90 días a la respectiva Dirección Regional del Trabajo. La misma comunicación, con la antelación indicada, deberá dirigirse al o los sindicatos de trabajadores existentes en la empresa.

Si la cifra de despedidos es superior a 100 trabajadores, la comunicación señalada en el artículo anterior deberá ser dirigida al Director Nacional del Trabajo.

En aquellas empresas que ocupen a más de 100 trabajadores el número de 10 señalado en el inciso primero se aumentará en un 10% calculado sobre el número de trabajadores que exceda de 100.

El incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones señaladas en los incisos primero o segundo de este artículo, hará inoponible los despidos a los trabajadores, permaneciendo vigentes los contratos para todos los efectos legales y contractuales."

ARTICULO 9º

De los HH. Senadores señores Sergio Diez, Jaime Guzmán y Sebastián Piñera:

45.- Para sustituirlo por el siguiente:

"Artículo- Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, fije en un mismo cuerpo legal el texto refundido, coordinado y sistematizado del Título V del Código del Trabajo y de esta ley y, para tal efecto, pueda incorporar las modificaciones y derogaciones de que hayan sido objeto, tanto expresa como tácitamente, incluir los preceptos legales que las

BOLETÍN INDICACIONES

hayan interpretado, reunir en un mismo texto disposiciones directa y sustancialmente relacionadas entre sí que se encuentren dispersas, introducir cambios formales, sea en cuanto a redacción, titulación, ubicación de preceptos y otros de similar naturaleza, pero sólo en la medida que sean indispensables para la coordinación y sistematización.

En el ejercicio de estas facultades, el Presidente de la República contará con todas las atribuciones necesarias para el cabal cumplimiento de los objetivos anteriormente indicados, pero ellas no podrán importar, en caso alguno, la alteración del verdadero sentido y alcance de las disposiciones legales vigentes.”.

Del H. Senador señor Rolando Calderón:

46.- Para agregarle el siguiente inciso:

"Facúltasele asimismo para que en el plazo de 180 días dicte y ponga en vigencia las normas sobre indemnizaciones por años de servicio de los trabajadores de casa particular."

ARTICULO 10

De la H. Senadora señora Laura Soto: (Aparentemente mal formulada)

47.- Para sustituirlo por el siguiente:

"En la circunstancia de que el empleador despida al trabajador en virtud de alguna causal suficiente para poner término al contrato, la comunicación de tal medida deberá hacerse al trabajador, por escrito, en forma personal o por carta certificada en que conste el recibo de ésta por el trabajador enviada al domicilio que registre en su contrato individual. Deberá establecerse expresamente la causal invocada para el despido y las circunstancias de hecho que la justifica.

Se enviará además copia de ésta a la Inspección del Trabajo respectiva dentro de los tres días hábiles siguientes a la comunicación personal o la carta certificada.

La inobservancia de cualquiera de estas formalidades traerá como consecuencia la nulidad del despido.

Con todo, la no cancelación de los aportes previsionales a los institutos respectivos, acarreará la sanción expresada en el inciso precedente.

BOLETÍN INDICACIONES

El trabajador podrá recurrir al tribunal competente dentro de los sesenta días hábiles siguientes a la comunicación del despido con el fin de pedir la declaración de despido injustificado.

En el caso de establecerse el despido injustificado, el empleador deberá reincorporarlo dentro del tercer día hábil de ejecutoriada la sentencia, cancelando todas las prestaciones a que hubiera tenido derecho el trabajador, debidamente reajustados, en el lapso en que fue despedido injustamente. Dicho lapso se entenderá como trabajado para los efectos legales y contractuales.

El trabajador podrá optar entre aceptar la reincorporación en los términos antes señalados u obtener una indemnización equivalente a un mes por año de servicio y fracción superior a seis meses, calculada en base a su última remuneración mensual, sin perjuicio de la cancelación de las prestaciones mencionadas en el inciso precedente.

Si el empleador hubiere invocado la causal señalada en los números uno y seis del artículo 2º y el despido fuere declarado injustificado por el Tribunal competente, la indemnización optativa será fijada por el juez de la causa y su monto mínimo será el señalado en el inciso precedente.”.

ARTICULO 16.-

De la H. Senadora señora Laura Soto:

48.- Para agregar el siguiente inciso segundo al artículo 16:

“Respecto de los trabajadores sujetos a fuero laboral y en el caso del fuero maternal, éste se aplicará tanto a hombres como a mujeres que cumplan con los requisitos para su obtención, indistintamente.

ARTICULO TRANSITORIO NUEVO

De S.E. el Presidente de la República:

49.- Para intercalar, como artículo 1º transitorio, el siguiente:

“Artículo Primero.- Las indemnizaciones por desahucio que, durante la tramitación de esta ley se hubieren pagado o corresponda pagar por aplicación de lo dispuesto en el artículo 159º del Código del Trabajo deberán ajustarse en cuanto a su monto, a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 5º de la presente ley. Para tal efecto, los trabajadores cuyo contrato haya terminado por desahucio del empleador, a contar del inicio del trámite legislativo antes indicado y hasta la fecha de entrada en vigencia de esta ley, dispondrán de un

BOLETÍN INDICACIONES

plazo de 60 días hábiles desde esta última fecha, para reclamar las diferencias a que tengan derecho en virtud de lo señalado en este artículo.

Esta norma no se aplicará tratándose de indemnizaciones que consten en finiquitos debidamente suscritos ni cuando hayan sido ordenadas pagar en cumplimiento de sentencias ejecutoriadas.”.

ARTICULO TRANSITORIO

De los HH. Senadores señores Sergio Diez, Jaime Guzmán y Sebastián Piñera:

50.- Para sustituirlo por los siguientes:

"Artículo Primero Transitorio.- Los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha de esta ley y que hubiesen sido contratados con posterioridad al 14 de agosto de 1981, incrementará el actual límite máximo de indemnización de ciento cincuenta días, en treinta días por cada año o fracción de seis meses de servicios prestados continuamente después de la fecha de esta ley al mismo empleador, hasta alcanzar el límite máximo de trescientos días de remuneración en la forma establecida en el artículo 5°.

Artículo Segundo Transitorio.- Los anticipos sobre la indemnización por años de servicios convenidos o pagados con anterioridad a la vigencia de esta ley regirán por las normas bajo cuyo imperio se convinieron o pagaron.

Artículo Tercero Transitorio.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial.”

ARTICULOS TRANSITORIOS NUEVOS

Del H. Senador señor Wiliam Thayer:

Para agregar los siguientes:

51.- Art. (a) transitorio:

No obstante lo establecido en el artículo 14, los empleadores deberán incluir el costo de las imposiciones y cotizaciones previsionales para el cálculo de las indemnizaciones por años de servicios que contempla esta ley en forma paulatina, según el siguiente calendario: a) En las indemnizaciones que procedan a pagar dentro de 1990, un 5% de recargo sobre la remuneración mensual, b) en 1991, un 10% de recargo sobre igual base; c) En 1992, un 15% de recargo sobre igual base; y d) Desde 1993 en adelante, un recargo igual al total de las referidas imposiciones y cotizaciones.

BOLETÍN INDICACIONES

52. - Artículo. (b) transitorio.

Los trabajadores contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981 tendrán derecho a una indemnización de treinta días por año de servicios, calculados sobre las mismas bases señaladas en la presente ley, sin el límite de trescientos sesenta días previsto en ella.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, estos trabajadores podrán convenir individualmente sistemas de indemnización diferentes al mes por años de servicio en relación al exceso sobre los doce meses que fija la norma general de la ley, sobre alguna de las siguientes bases: mínimas a) incorporación del trabajador al régimen común, con pago de quince días por año de antigüedad que exceda a los doce; y b) Establecimiento del derecho de una indemnización de quince días por año de servicio, cualquiera sea la causa de terminación del contrato de trabajo. Este beneficio podrá concretarse mediante la apertura de una cuenta especial de ahorro en la AFP que escoja el trabajador, donde se harán los aportes mensuales no inferiores a 4.11% sobre la remuneración imponible.

53. - Art. (c) transitorio.

Los trabajadores que se hallaren prestando servicios a la fecha de vigencia de la presente ley y que hubieren ingresado a la empresa desde el 14 de agosto de 1981 tendrán derecho a los beneficios del nuevo límite de 360 días para la indemnización por años de servicios, agregando a cada nuevo año de antigüedad 60 días adicionales de indemnización en los casos y condiciones fijados por esta ley, hasta completar dicho límite, según la siguiente normativa, contándose los plazos desde la vigencia de la presente ley: a) Los que tuvieren seis años de antigüedad, aumentarán de inmediato su eventual derecho de 150 a 180 días de indemnización, quedando en lo sucesivo incorporados a las disposiciones comunes de la ley; b) Los que tuvieren siete años de antigüedad, aumentarán su derecho eventual de inmediato a 180 días y al cumplir un año más de antigüedad, a 240 días, incorporándose después a la regla general; c) Los que tuvieren ocho años de antigüedad aumentarán de inmediato su opción a 210 días y, al cumplir un año más. a 270 días, quedando después sujetos a la regla general; y d) Los que tuvieren nueve años de antigüedad, aumentarán de inmediato su derecho eventual a 210 días, el que será de 270 días al cumplir un año más; y de 330 días, en el año siguiente, incorporándose a la norma general de la ley en lo sucesivo.

SEGUNDO INFORME COMISIONES UNIDAS

1.5. Segundo Informe Comisión de Constitución y Trabajo, unidas.

Senado. Fecha 20 de agosto, 1990. Cuenta en Sesión 25, Legislatura 320.

SEGUNDO INFORME DE LAS COMISIONES UNIDAS DE CONSTITUCION, LEGISLACION, JUSTICIA y REGLAMENTO y DE TRABAJO y PREVISION SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en primer trámite constitucional, que establece normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo.

BOLETIN N° 103-13

HONORABLE SENADO:

Vuestras Comisiones unidas de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento y de Trabajo y Previsión Social, tienen el honor de someter a vuestra consideración su segundo informe acerca del proyecto de la referencia, iniciado en mensaje de S.E. el Presidente de la República, declarado de simple urgencia en todos sus trámites.

Para los efectos de lo dispuesto en el artículo 106 del Reglamento, dejamos constancia de lo siguiente:

I.- Artículo aprobado en nuestro primer informe que no fue objeto de modificaciones (la indicación que incidía en él fue retirada): 8° (que pasa a ser 19).

II.- Artículos que fueron objeto de indicaciones aprobadas: 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 6° (que pasa a ser 10), 7° (que pasa a ser 16), 9° (que pasa a ser 20), 10 (que pasa a ser 21) y artículo transitorio (que pasa a ser 5° transitorio).

III.- Artículos nuevos aprobados en este trámite: 6°, 7°, 8°, 9°, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 1° transitorio, 2° transitorio, 3° transitorio, 4° transitorio y 6° transitorio.

IV.- Indicaciones aprobadas: 4, 6, 17, 26, 27 (1er. inciso), 38, 39 y 45.

V.- Indicaciones aprobadas con modificaciones: 1, 2, 3(1er. inciso), 10, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 20, 22 (2° inciso), 23, 24, 25, 29, 30, 33, 35, 49, 50 (en lo relativo a los artículos 1° transitorio y 2° transitorio), 51, 52 (1er. inciso) y 53.

SEGUNDO INFORME COMISIONES UNIDAS

VI.- Indicaciones rechazadas: 5, 7, 8, 9, 11, 36, 40, 42, 44 y 48.

VII.- Indicación rechazada parcialmente: 3 (2° inciso).

VIII.- Indicaciones declaradas inadmisibles: 19, 34, 46 y 47.

IX.- Indicaciones retiradas: 21, 22 (1er. inciso), 27 (2° inciso), 28, 31, 32, 37, 41, 43, 50 (en lo relativo al artículo 3° transitorio) y 52 (2° inciso).

A las sesiones en que estudiamos este asunto asistieron el señor Ministro del Trabajo y Previsión Social, don René Cortázar Sanz, el Subsecretario don Eduardo Loyola y los abogados asesores de dicho Ministerio, señores Patricio Novoa y José Luis Ramaciotti. Concurrieron también los HH. Senadores señora Laura Soto y señores Jaime Gazmuri, Sergio Onofre Jarpa y Sebastián Piñera y los Diputados señores Ángel Fantuzzi y Jaime Orpis.

Además, las Comisiones unidas escucharon a la Confederación del Comercio Detallista de Chile, cuya delegación fue encabezada por el Vicepresidente nacional, don Oscar Bruna ya la Confederación Gremial Nacional Unida de la Mediano y Pequeña Industria, Servicios y Artesanado, que preside don Félix Luque.

Se recibió también un dictamen sobre el proyecto, de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica de Valparaíso.

Al iniciarse la discusión de las indicaciones, el H. Senador señor Ortiz De Filippi manifestó que hacía suyas todas las indicaciones al proyecto formuladas por los HH. Senadores señores Diez, Guzmán y Piñera, las que no alcanzó a suscribir materialmente con anterioridad porque se encontraba en la XI Región.

En el presente informe, en la medida en que ello es posible, seguiremos el mismo orden que se dió a las indicaciones presentadas durante la discusión general en el Boletín respectivo.

ARTICULO 1°

La indicación N° 1, de los HH. Senadores señores Diez, Guzmán, Ortiz y Piñera, propone reemplazar íntegramente el artículo 1° del proyecto de nuestro primer informe. De hecho ella repone, con modificaciones, la causal de vencimiento del plazo, que estaba contenida en el número 4 del artículo 1° del mensaje, sobre contratos a plazo fijo, y añade una causal nueva, con el número 7, que se refiere a los contratos de reemplazos y suplencias. En lo atinente a esta última causal, la indicación fue retirada, dejándose constancia de que estaba comprendida en el N° 5 del mismo artículo, relativo a la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

SEGUNDO INFORME COMISIONES UNIDAS

Las indicaciones N° 2, de S.E. el Presidente de la República y N° 3, del H. Senador señor Calderón, también se ocupan de la regulación del contrato de plazo fijo.

Todas ellas fueron tratadas conjuntamente y aprobada por unanimidad con modificaciones, en la forma que aparece en el proyecto que os proponemos al final.

En el texto aprobado por la Comisión se consagra una norma que limita la duración del contrato de plazo fijo a un año y que permite renovarlo por una sola vez. Ella autoriza la celebración de contratos de plazo fijo hasta por dos años, igualmente renovables por una sola vez, en el caso de gerentes o de profesionales o técnicos. Esta autorización se refiere a personas que detenten la calidad de profesional o de técnico, en virtud de algún título conferido por las instituciones de educación superior.

Además, en este número 4 del artículo 1º, tal como ha sido aprobado, queda repuesta una disposición del mensaje del Ejecutivo, a la que nos hemos referido en nuestro primer informe, conforme a la cual la prestación de servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo fijo, por un total de doce meses o más dentro de un lapso de quince meses, hace presumir que el contrato es de duración indefinida.

Con todo, se deja constancia para los efectos reglamentarios, que el segundo párrafo de la indicación N° 3, del H. Senador señor Calderón, fue rechazado, con el sólo voto favorable de su autor.

Ella apunta, en la parte que fue rechazada, a reducir la exigencia del número de estos contratos de plazo fijo a dos solamente, en el lapso indicado.

ARTICULO 2º

La indicación N° 4, de los HH. Senadores señores Diez, Guzmán, Ortiz y Piñera, es para reemplazar íntegramente el artículo 2º. En realidad, ella modifica únicamente el encabezamiento de este artículo, para dejar sentado que en estos casos el contrato de trabajo termina de inmediato, y no queda supeditado a ningún procedimiento administrativo o judicial ulterior. También suprime la frase final que se agregara a dicho encabezamiento en nuestro primer informe, para evitar que pueda interpretarse que la adición de esa frase introduce el concepto de nulidad del despido en caso que no hubiere fundamento para la causal o no se diere el aviso en forma debida. Lo que sucede en tal caso es que el empleador incurre en una sanción pecuniaria, pero el despido queda a firme.

Fue aprobada por 5 votos a favor, de los HH. Senadores señores Diez, Fernández, Guzmán, Pacheco y Thayer, y 3 en contra, de los HH. Senadores señores Calderón, Hormazábal, y Ruiz.

SEGUNDO INFORME COMISIONES UNIDAS

Con idéntica votación se rechazó la indicación N° 5, del H. Senador señor Calderón, que repone el número 5 del artículo 2° según el texto original del mensaje, agregando la exigencia de que los actos, omisiones o imprudencias temerarias a que se refiere estén debidamente comprobados.

La mayoría estuvo por mantener la norma en los términos en que fue aprobada en el primer informe, que incluye disposiciones del artículo 157 del Código del Trabajo que se quiso conservar vigentes. Además, se consideró que introducir el requisito de que los hechos aludidos estén debidamente comprobados se presta para interpretaciones equívocas, ya que, si bien todas las causales deben responder a una situación real, el uso de esa expresión podría dar lugar a sostener que el contrato de trabajo subsiste mientras no medie un pronunciamiento judicial, lo que no es efectivo.

ARTICULO 3°

La indicación N° 6, de los HH. Senadores señores Diez, Guzmán, Ortiz y Piñera, lo mismo que la N° 7, del H. Senador señor Calderón, proponen sustituir el artículo 3° del proyecto. Las indicaciones N°s. 8 y 9, de la H. Senadora señora Soto, adicionan este mismo artículo.

La N° 6, suprime la referencia al artículo 2132 del Código Civil, relativo a las facultades de administración del mandato, y dispone que la indemnización que sustituye el aviso previo en caso de desahucio debe ser pagada al momento mismo de la terminación del contrato.

Fue aprobada con los votos favorables de los HH. Senadores señores Diez, Fernández, Guzmán, Pacheco y Thayer. Se pronunciaron en contra los HH. Senadores señores Calderón, Hormazábal y Ruiz.

El H. Senador señor Hormazábal pidió dividir por incisos la votación de la indicación N° 7.

El primer inciso, que contiene una definición, diferente y taxativa de la causal de necesidades de la empresa y que básicamente introduce un nuevo requisito para su procedencia, como es la imposibilidad de reubicar al trabajador en otras funciones o de capacitarlo para otras tareas, fue rechazado por 5 votos contra 3. Se pronunciaron a favor los HH. Senadores señores Calderón, Hormazábal y Ruiz y lo hicieron en contra los HH. Senadores señores Diez, Fernández, Guzmán, Pacheco y Thayer.

El inciso segundo, que excluye del desahucio aquellos cargos o empleos que sean de exclusiva confianza del empleador por su propia naturaleza, fue rechazado por 6 votos contra dos. Se pronunciaron a favor los HH. Senadores señores Calderón y Ruiz y lo hicieron en contra los HH. Senadores señores Diez, Fernández, Guzmán, Hormazábal, Pacheco y Thayer.

SEGUNDO INFORME COMISIONES UNIDAS

El H. Senador señor Thayer dejó constancia que rechazaba esta indicación porque la N° 6, aprobada precedentemente, obliga a pagar de inmediato la indemnización sustitutiva del aviso previo, cosa que ésta no hace.

La indicación N° 8, de la H. Senadora señora Soto, adiciona el inciso primero del artículo 3°, en el sentido de limitar el uso de la causal de necesidades de la empresa al 10% de los trabajadores, entendiéndose éste como un despido colectivo. Fue rechazada por los votos en contra de los HH. Senadores señores Diez, Fernández, Guzmán, Hormazábal, Pacheco y Thayer, con el voto favorable del H. Senador señor Calderón y la abstención del H. Senador señor Ruiz.

La N° 9, de la misma señora Senadora fija formalidades para el despido individual y otorga competencia a los Tribunales para calificar el colectivo, señalando normas procesales mínimas. Preceptúa que la omisión de tales formalidades acarrea la nulidad del despido.

Ella fue rechazada por los votos de los HH. Senadores señores Diez, Fernández, Guzmán, Hormazábal, Pacheco Ruiz y Thayer y el voto a favor del H. Senador señor Calderón.

ARTICULO 4°

La indicación N° 10, de los HH. Senadores señores Diez, Guzmán, Ortiz y Piñera, reemplaza el artículo 4° del proyecto del primer informe. Por lo que se refiere a los incisos primero a cuarto de este artículo, ella sólo introduce enmiendas formales que tienden a corregir referencias y a armonizar la redacción con los demás preceptos del proyecto aprobado por las Comisiones unidas en este segundo informe.

El inciso final, nuevo, que agrega esta indicación, explicita el efecto que producen los errores en el aviso de término de contrato, en el sentido de que no anulan el despido. Luego de rectificar la mención del precepto del Código del Trabajo que consagra las multas como sanción genérica, fue aprobado, lo mismo que el resto de la indicación, con las enmiendas reseñadas, con el voto en contra del H. Senador señor Calderón.

La indicación N° 11, del H. Senador señor Calderón, sanciona el incumplimiento de las formalidades en el aviso a que se refiere el artículo 4° del proyecto, con la inoponibilidad del despido. Fue rechazada con el voto a favor de su autor.

ARTICULO 5°

Las indicaciones N°s. 12, 13 y 14 fueron tratadas conjuntamente. La N° 12, de los HH. Senadores señores Diez, Guzmán, Ortiz y Piñera, repone los incisos del artículo 5° suprimidos en el trámite de primer informe, que se refieren a la indemnización legal, fijándole a ésta un límite de trescientos días de

SEGUNDO INFORME COMISIONES UNIDAS

remuneración. La N° 13, de S.E. el Presidente de la República, repone esas disposiciones en su versión original, o sea, sin límite máximo. La N° 14, del H. Senador señor Calderón, también restablece los mismos preceptos, pero elevando la indemnización a treinta y cinco días de remuneración por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, sin tope. Además, elimina el inciso que excluye el derecho a indemnización de los trabajadores de casa particular.

Luego de un arduo y prolongado debate, las Comisiones unidas aprobaron por unanimidad un precepto que os proponen como artículo 5° del proyecto de ley en informe, el cual recoge estas indicaciones con algunas enmiendas y supresiones.

El artículo aprobado fija a la indemnización legal un límite máximo de trescientos o trescientos sesenta días de remuneración, dependiendo del número de trabajadores de la empresa empleadora.

A indicación del H. Senador señor, Hormazábal, las Comisiones unidas acordaron dejar constancia que al referirse el inciso segundo de este artículo 5° a servicios prestados "continuamente" a un empleador, se está aludiendo también a aquellos contratos de duración indefinida en que se convierten los de plazo fijo, por virtud de la presunción legal contenida en el párrafo final del número 4 del artículo 1° del proyecto.

Recogiendo una inquietud manifestada por todos los miembros de las Comisiones unidas, a indicación de S.E. el Presidente de la República, se acordó, por unanimidad, reemplazar el último inciso del artículo 5° que se había aprobado, de manera de establecer, por vez primera, el derecho a indemnización por término de contrato para los trabajadores de casa particular.

A tal efecto, se consagró una norma que establece el derecho de estos trabajadores a una indemnización a todo evento por término de contrato. Ella se financia con un aporte patronal equivalente a un 4.11% de la remuneración mensual imponible que se debe depositar en una Administradora de Fondos de Pensiones, que se rige, en cuanto corresponda, por lo dispuesto en los artículos 7° y 8° del proyecto.

La obligación patronal de enterar este aporte cesa al cabo de diez años de relación laboral continua. Por otra parte, ella será exigible a partir del 1° de enero de 1991, o desde la fecha posterior en que se celebre el contrato.

ARTICULO NUEVO (6°)

Las indicaciones N°s. 15, 16, y 17, de S.E. el Presidente de la República, reponen el sistema de indemnización a todo evento que había sido excluido en el proyecto contenido en nuestro primer informe, al cual nos remitimos en

SEGUNDO INFORME COMISIONES UNIDAS

cuanto a la descripción de su contenido. En definitiva ellas se convirtieron en los artículos 6°, 7°, 8° y 9° del proyecto que os proponemos ahora, con algunas modificaciones, que pasamos a reseñar.

La más importante de ellas es la que anticipa la posibilidad de pactar la indemnización a todo evento a partir del séptimo año de la relación laboral, e incorpora también a este mecanismo los límites de diez y doce años que para la indemnización convencional por años de servicio se fijaran en el nuevo texto del artículo 5°.

Esta modificación a la indicación N° 15 del Ejecutivo, para anticipar el pacto al séptimo año, fue aprobada por 4 votos contra 2 y una abstención. Esta última correspondió al H. Senador señor Guzmán. Votaron por la aprobación los HH. Senadores señores Fernández, Hormazábal, Pacheco y Ruiz y por el rechazo los HH. Senadores señores Diez y Thayer.

En lo demás, el artículo fue aprobado por unanimidad, acordando las Comisiones unidas dejar constancia de que un empleador puede convenir este sistema de indemnización a todo evento con algunos de sus trabajadores, sin que sea necesario, ni menos obligatorio, que lo haga con todos ellos. Lo cual es válido tanto para los contratos de trabajo colectivos cuanto para los individuales.

ARTICULO NUEVO (7°)

Por lo que dice relación con el artículo contenido en la indicación N° 16, la que fue aprobada por unanimidad, a sugerencia del Ejecutivo se aclaró su letra d) a fin de dejar establecido que el retiro de los aportes que haga el trabajador de la cuenta especial en la AFP, no está afecto a impuesto.

Además, se suprimió la frase final de la letra f) del precepto, que señalaba un límite máximo de una unidad de fomento anual a la comisión que pueden cobrar las Administradoras de Fondos de Pensiones por las referidas cuentas en que se depositarán los aportes patronales que financiarán este beneficio.

Ante una consulta del H. Senador señor Diez, el señor Ministro del Trabajo y Previsión Social expresó que tales aportes son considerados como gastos para los efectos de determinar la renta imponible.

ARTICULO NUEVO (8°)

La indicación N° 17, repone el artículo 8° del mensaje, disponiendo la afiliación a alguna Administradora de Fondos de Pensiones, de los trabajadores no afectos a ese sistema de pensiones, para los solos efectos de recibir y administrar los aportes que componen la indemnización a todo evento. Fue aprobada por unanimidad.

SEGUNDO INFORME COMISIONES UNIDAS

ARTICULO NUEVO (9°)

También fue aprobada por unanimidad la indicación N° 18, de S.E. el Presidente de la República, con la salvedad de que se introdujo una modificación para hacer concordante el artículo que se agrega al proyecto, que resultó ser el 9°, con lo ya resuelto en cuanto a la época en que puede convenirse la indemnización a todo evento, que es a partir del séptimo año de la relación laboral.

La indicación N° 19, del H. Senador señor Calderón, intercala un artículo 5° bis, que otorga derecho a una indemnización de un mes de remuneración a los trabajadores con menos de un año de servicio, cuyo contrato de trabajo termine habiendo invocado el empleador una causal que no sea la del inciso primero del artículo 3° y sea declarada judicialmente injustificada o indebida.

Como se hiciera cuestión de su procedencia, el señor Presidente sometió a votación la admisibilidad de ella, en atención a que versa sobre una materia que el número 4° del inciso cuarto del artículo 62 de la Constitución Política del Estado reserva a la iniciativa exclusiva del Presidente de la República, en cuanto confiere un nuevo beneficio económico de carácter obligatorio. Se pronunciaron por su inadmisibilidad los HH. Senadores señores Diez, Fernández, Pacheco y Thayer. Votó por la procedencia su autor, y se abstuvieron los HH. Senadores señores Hormazábal y Ruiz. En consecuencia, fue declarada inadmisibile.

ARTICULO 6° (10)

Las indicaciones N° 20, de los HH. Senadores señores Diez, Guzmán, Ortiz y Piñera, N° 21, de S.E. el Presidente de la República y N° 22, del H. Senador señor Calderón, se refieren al artículo 6° del proyecto de nuestro primer informe. La del Ejecutivo, así como el primer párrafo de la N° 22, fueron retiradas.

El segundo párrafo de la proposición del H. Senador señor Calderón fue aprobado por unanimidad, conjuntamente con la indicación N° 20, ambas con enmiendas a las que pasamos a referirnos.

En el artículo 6°, que pasa a ser inciso primero del nuevo artículo 10, se aumentó el plazo para el reclamo judicial del trabajador despedido, de treinta a sesenta días hábiles. Se completó la enunciación de los calificativos de la causal contra la cual se recurre, de manera de puntualizar que si ella es una de las del artículo 1°, el reclamo se fundará en que ella es injustificada; si se trata de una de las del artículo 2°, se la atacará por ser indebida, y si se ha invocado la del artículo 3° ella será impugnada por improcedente.

Además, se estableció que el incremento que castiga al empleador que invoca una causal de despido que es calificada por el tribunal como injustificada, indebida o improcedente, será de veinte por ciento.

SEGUNDO INFORME COMISIONES UNIDAS

Por último, se eliminó de este inciso la referencia a la indemnización sustitutiva del aviso previo de desahucio que se establece en el artículo 3°, por ser innecesaria, toda vez que esta materia está regulada en el nuevo artículo 12 que se propone en este informe.

En el inciso segundo que se incorpora al artículo 6° (nuevo 10), las Comisiones unidas estimaron apropiado establecer una sanción que disuada al empleador de invocar sin motivo plausible algunas de las causales que revisten mayor gravedad para el trabajador, pero fijándole un límite máximo. Con tal objeto, incorporaron a esta norma la causal número 5 del artículo 2° del proyecto y rechazaron la indicación N° 20, en cuanto incluía la palabra "maliciosamente", que hacía exigible un requisito nuevo, similar al dolo específico del derecho penal.

Además, aumentaron el monto de la indemnización del artículo 5° hasta en un cincuenta por ciento, cuando el tribunal declare que el despido careció de dicho motivo plausible, y desecharon la N° 22, en la parte que fijaba este recargo como mínimo y lo hacía extensivo a la indemnización del inciso cuarto del artículo 4°, sustitutiva del aviso previo en el caso de despido por necesidades de la empresa.

ARTICULO NUEVO (11)

Las indicaciones N°s 23, de S.E. el Presidente de la República y N° 28, de los HH. Senadores señores Diez, Guzmán, Ortiz y Piñera, reponen un artículo suprimido en el primer informe que regula las formalidades del aviso y el reclamo judicial en caso de despido por necesidades de la empresa. La primera fue aprobada con modificaciones, en tanto que la segunda fue retirada en vista de que sus disposiciones quedaban incluidas en la anterior.

El H. Senador señor Calderón exigió dividir la votación de la indicación del Ejecutivo, la que fue aprobada por unanimidad, en la forma ya dicha, a excepción del inciso tercero de la letra a), que lo fue con el voto en contra del citado señor Senador.

En la letra b) se reemplazó la calificación de la causal, para hacerla concordante con lo ya resuelto al tratar la indicación N° 20. Así, el reclamo del trabajador deberá basarse en que la causal de necesidades de la empresa invocada por el empleador es improcedente, en lugar de injustificada o indebida.

El H. Senador señor Hormazábal dejó constancia que el sentido y alcance de la expresión "improcedente" es el que le fija el Diccionario de la Lengua Española, esto es, "no conforme a derecho".

SEGUNDO INFORME COMISIONES UNIDAS

ARTICULO NUEVO (12)

Las indicaciones N°s 24, de S.E. el Presidente de la República y N° 29, de los HH. Senadores señores Diez, Guzmán, Ortiz y Piñera, reponen un artículo suprimido en el primer informe que fija un plazo para ocurrir ante el juzgado respectivo, a fin de exigir el pago de las indemnizaciones que el trabajador estime que se le adeudan. Esas indemnizaciones pueden ser la del inciso segundo del artículo 3° y la de los incisos primero, segundo o tercero del artículo 5°.

Ellas fueron aprobadas por unanimidad, con modificaciones de forma y elevando a sesenta días hábiles el plazo para reclamar dicho pago.

ARTICULO NUEVO (13)

Las indicaciones N°s 25, de S.E. el Presidente de la República, N° 30, de los HH. Senadores señores Diez, Guzmán, Ortiz y Piñera y N° 33, del H. Senador señor Calderón, reponen, con algunas variantes, un artículo suprimido en el primer informe que confiere al trabajador el derecho a poner término al contrato y exigir judicialmente el pago de indemnizaciones, cuando el empleador incurriere en determinadas causales.

Ellas fueron aprobadas por unanimidad, refundiéndolas en un precepto que es el que os proponemos en nuestro informe como artículo 13.

Las principales modificaciones, en el inciso primero, consistieron en aumentar a sesenta días hábiles el plazo de que el trabajador dispone para solicitar judicialmente el pago de las indemnizaciones que le corresponden, y en fijar en un veinte por ciento el aumento de la indemnización del artículo 5°, en el caso de las causales a que este inciso se refiere.

En el inciso segundo, que establece un recargo de la indemnización en el caso de que el empleador haya invocado determinadas causales del artículo 2° del proyecto, se convino en que tal sanción procederá cuando el despido hubiere estado fundado en las de los números 1, 5 o 6 del referido artículo 2°. Por otra parte, se dió a este recargo un límite máximo, que es el mismo de cincuenta por ciento fijado en el artículo 10 nuevo, inciso final.

ARTICULO NUEVO (14)

Las indicaciones N°s 26, de S.E. el Presidente de la República, N° 31, de los HH. Senadores señores Diez, Guzmán, Ortiz y Piñera y N° 34, del H. Senador señor Calderón, reponen, con ciertas diferencias, un artículo suprimido en el primer informe que fija las bases de cálculo para el pago de las indemnizaciones a que se refiere esta ley, definiendo al efecto lo que deberá entenderse por última remuneración mensual. En cuanto al detalle de su contenido, nos remitimos a lo ya expresado en nuestro primer informe. Fue aprobado por unanimidad.

SEGUNDO INFORME COMISIONES UNIDAS

La indicación N° 31 fue retirada por sus autores.

Existiendo dudas en cuanto a la constitucionalidad de la N° 34, que extendía el beneficio que otorga el proyecto por la vía de incorporar a la base de cálculo de la indemnización el pago de horas extraordinarias, el asunto fue sometido a votación. Fue declarada inadmisibles, con el voto en contra de su autor.

El H. Senador señor Hormazábal propuso modificar la disposición ya aprobada, a fin de elevar a cien unidades de fomento el límite de renta que se considera para calcular las indemnizaciones de esta ley. Cuestionada su procedencia por algunos señores Senadores, ella fue retirada.

ARTICULO NUEVO (15)

Las indicaciones N°s 27, de S.E. el Presidente de la República, N° 32, de los HH. Senadores señores Diez, Guzmán, Ortiz y Piñera y N° 35, del H. Senador señor Calderón, sin ser idénticas, restituyen también un artículo suprimido en el primer informe que consagra una norma especial sobre reajustabilidad de las indemnizaciones y establece la posibilidad de que el empleador enerve la acción intentada por el trabajador, mediante un pago.

La indicación N° 32, lo mismo que el inciso segundo de la N° 27, fueron retiradas. El resto de esta última se aprobó por unanimidad, conjuntamente con la N° 35, sufriendo ambas una enmienda meramente formal.

Para el retiro del inciso, el Ejecutivo tuvo en cuenta las observaciones que se hicieron valer en orden a que este precepto puede desincentivar el pago por consignación, al recargarlo con un interés del cinco por ciento y porque el demandado puede siempre consignar lo que se le reclama, conforme a las reglas generales.

La indicación N° 36, del H. Senador señor Calderón, incorpora un artículo nuevo, según el cual es obligatorio recabar informe de perito, con cargo al empleador, en los juicios en que el trabajador reclame contra el despido fundado en la causal de necesidades de la empresa. Fue rechazada por 4 votos contra 3. Se pronunciaron por la afirmativa los HH. Senadores señores Calderón, Hormazábal y Ruiz. Lo hicieron por la negativa los H. Senadores señores Diez, Fernández, Pacheco y Thayer.

ARTICULO 7° (16)

La indicación N° 37, de los HH. Senadores señores Diez, Guzmán, Ortiz y Piñera, que incide en el artículo de nuestro primer informe que se ocupa del fuero laboral, fue retirada.

A continuación de la anterior, se trató la indicación N° 48, de la H. Senadora señora Soto, concerniente a los fueros laboral y maternal. Fue rechazada por los votos de los HH. Senadores señores Diez, Fernández, Guzmán,

SEGUNDO INFORME COMISIONES UNIDAS

Hormazábal, Pacheco y Thayer y la abstención de los HH. Senadores señores Calderón y Ruiz.

Las Comisiones unidas acordaron, por unanimidad, introducir a este artículo, que pasa a ser 16, dos cambios de referencia, a fin de concordar sus disposiciones con los otros acuerdos adoptados.

ARTICULO NUEVO (17)

La indicación N° 38, de S.E. el Presidente de la República, tiene por objeto reincorporar un artículo que se había eliminado en el primer informe y que regula la concurrencia de indemnizaciones. El dispone que si se hubiere celebrado el pacto de indemnización a todo evento a que se refiere el artículo 6°, las indemnizaciones de los artículos 10, 11, 12 y 13, quedan limitadas a aquella parte que no haya sido objeto de estipulación. Fue aprobada por unanimidad.

ARTICULO NUEVO (18)

Las indicaciones N° 39, de S.E. el Presidente de la República, N° 41, de los HH. Senadores señores Diez, Guzmán, Ortiz y Piñera y N° 42, del H. Senador señor Calderón, reponen, con ciertas diferencias, un artículo suprimido en el primer informe que impide el cúmulo de indemnizaciones por término de contrato de trabajo a cuyo financiamiento deba concurrir el empleador.

La N° 41 fue retirada. Puestas en votación las otras dos, fue aprobada la del Ejecutivo, y rechazada la otra, con idéntica votación. Votaron por el texto incluido en nuestro informe los HH. Senadores señores Diez, Fernández, Guzmán, Pacheco, Ruiz y Thayer. En sentido contrario se pronunciaron los HH. Senadores señores Calderón y Hormazábal.

La indicación N° 40, de S.E. el Presidente de la República y la N° 44, del H. Senador señor Calderón tenían por objeto restablecer un precepto sobre despido colectivo que fue suprimido en el primer informe.

Votada primeramente la N° 44, fue rechazada por cinco votos en contra, de los HH. Senadores señores Diez, Fernández, Hormazábal, Pacheco y Thayer, uno a favor, del H. Senador señor Calderón y con la abstención del H. Senador señor Ruiz.

Fundando su voto, el H. Senador señor Calderón manifestó que el despido colectivo provoca consecuencias sociales que justifican la intervención de la comunidad. El mecanismo propuesto en la indicación apunta justamente en la dirección correcta y ello no tiene por qué generar tensiones.

Al votarse la indicación N° 40, se produjo un empate. Repetida la votación, se recogieron tres votos a favor, de los HH. Senadores señores Calderón, Pacheco

SEGUNDO INFORME COMISIONES UNIDAS

y Ruiz y cuatro en contra, de los HH. Senadores señores Diez, Fernández, Guzmán y Thayer, de modo que resultó rechazada.

ARTICULO 8° (19)

La indicación N° 43, de los HH. Senadores señores Diez, Guzmán, Ortiz y Piñera, que proponía reemplazar el artículo 8° del proyecto de nuestro primer informe, relativo las formalidades de finiquitos, renunciaciones y acuerdos de terminación de contrato, fue retirada. ,

En consecuencia, el referido artículo 8° pasa a ser artículo 19 del texto que os proponemos en este informe, sin cambios.

ARTICULO 9° (20)

La indicación N° 45, de los HH. Senadores señores Diez, Guzmán, Ortiz y Piñera, faculta al Presidente de la República para fijar un texto que refunda, coordina y sistematiza las disposiciones de esta ley con las del Título V del Código del Trabajo. Ella sustituye el artículo 9° del proyecto de nuestro primer informe y fue aprobada por unanimidad.

La indicación N° 46, del H. Senador señor Calderón, propone agregar un inciso al artículo 9° recién citado, que faculta al Presidente de la República para dictar normas sobre indemnización por años de servicio de los trabajadores de casa particular.

Atendido que esta materia es de iniciativa exclusiva del Jefe del Estado conforme a lo dispuesto en el número 4° del inciso cuarto del artículo 62 de la Constitución Política, ella fue declarada improcedente por inconstitucional por el Presidente de las Comisiones unidas.

La indicación N° 47, de la H. Senadora señora Soto, fue declarada inadmisibles por el Presidente de las Comisiones unidas, en vista de que ella no guarda relación directa con las ideas matrices o fundamentales del proyecto, como lo exige el artículo 24 de la ley N° 18.918, orgánica constitucional del Congreso Nacional, ya que consulta la posibilidad de exigir la reincorporación del trabajador despedido que carezca de fuero, cuestión ésta que el mensaje del Ejecutivo no abarca.

ARTÍCULO 10 (21)

Vuestras Comisiones unidas, por unanimidad, agregaron al artículo 10 de nuestro primer informe, que pasa a ser 21, una frase que es consecuencia de lo resuelto en relación con el sistema de indemnización a todo evento para los trabajadores de casa particular introducido en el artículo 5°. Corroborando lo dicho en ese precepto, se establece que aquel sistema entrará en vigencia a contar del año próximo.

SEGUNDO INFORME COMISIONES UNIDAS

ARTICULOS TRANSITORIOS

La indicación N° 49, de S.E. el Presidente de la República, que restablece un artículo transitorio suprimido en el primer informe, pasó a ser artículo 6° transitorio, con una nueva redacción. Su objeto es regular la situación de los despidos producidos entre la fecha que allí se señala y la de entrada en vigencia de la ley, para otorgar un resguardo a los trabajadores que hayan podido ser despedidos durante ese período, que algunos han estimado que se caracteriza por un clima de incertidumbre.

Fue aprobada por mayoría. Votaron por la afirmativa los HH. Senadores señores Diez, Hormazábal, Pacheco y Ruiz. Por el rechazo de la indicación votó el H. Senador señor Fernández y se abstuvo el H. Senador señor Thayer.

Los demás artículos transitorios de nuestro proyecto, ordenados del primero al quinto, fueron aprobados por la unanimidad de los presentes.

La indicación N° 50, de los HH. Senadores señores Diez, Guzmán, Ortiz y Piñera, fue aprobada con modificaciones. El artículo 1° transitorio que en ella figura pasó a ser artículo 2° transitorio del texto que os proponemos en este informe, refundido con la disposición contenida en la indicación N° 53, del H. Senador señor Thayer. En estas disposiciones se establece la modalidad de pago de la mayor indemnización, por sobre el monto actualmente vigente, a que tendrán derecho los trabajadores contratados a contar del 14 de agosto de 1981.

El artículo segundo transitorio contenido en la indicación N° 50 pasó a ser artículo 5° transitorio de nuestro proyecto, sin cambios. La indicación complementa el artículo transitorio único que os habíamos propuesto en el primer informe, que estipula que los anticipos de las indemnizaciones por años de servicio pagados o convenidos antes de entrar en vigencia esta ley se rigen por las normas bajo cuyo imperio se convinieron o pagaron.

La indicación, en cuanto propone un artículo 3° transitorio, fue retirada.

Como consecuencia de lo resuelto al tratar el artículo 14 del proyecto contenido al final de este informe, las Comisiones unidas agregaron un artículo 3° transitorio que aclara que el incremento previsional establecido en el D.L. N° 3.501, de 1980, no debe ser tomado en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones de los trabajadores contratados antes del 1° de marzo de 1981.

El H. Senador señor Hormazábal dejó constancia de que este precepto no impide, en caso alguno, que las partes celebren un pacto en contrario.

SEGUNDO INFORME COMISIONES UNIDAS

La indicación N° 51, del H. Senador señor Thayer, se convirtió en artículo 4° transitorio del proyecto que os proponen vuestras Comisiones unidas, con modificaciones. El contiene una fórmula gradual y progresiva para incorporar el factor o incremento previsional del D.L. N° 3.501, de 1980, en la base de cálculo de las indemnizaciones que correspondan a los trabajadores contratados a partir del 1° de marzo de 1981, respecto de la indemnización que exceda de ciento cincuenta días de remuneración.

La primera parte de la indicación N° 52, del H. Senador señor Thayer, con modificaciones, fue incluida como artículo 1° transitorio. Ella reafirma el derecho de los trabajadores contratados antes del 14 de agosto de 1981 a una indemnización por años de servicio sin tope.

La segunda parte de esta indicación fue retirada por su autor.

En mérito de las consideraciones expuestas, vuestras Comisiones Unidas tienen el honor de recomendaros que aprobéis el proyecto de ley del primer informe, con las siguientes modificaciones:

ARTICULO 1°

Agregar el siguiente número 4, nuevo:

"4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida. "

Los números 4 y 5 de este artículo pasan a ser 5 y 6, respectivamente, sin otra modificación.

ARTICULO 2°

En su encabezamiento, sustituir la palabra "además" por los términos "de inmediato", y eliminar la coma (,) que precede a aquélla.

SEGUNDO INFORME COMISIONES UNIDAS

También en el encabezamiento, suprimir la frase final "fundadas en la forma que señala el artículo 4º", así como la coma (,) escrita antes de la misma.

ARTICULO 3º

En el inciso segundo, eliminar la frase "previstas en el artículo 2132 del Código Civil", que sigue a "facultades generales de administración".

En el mismo inciso, intercalar la expresión "al momento de la terminación", seguida de una coma (,), luego de la frase "cuando el empleador pagare al trabajador".

ARTICULO 4º

Reemplazar el inciso primero por el siguiente:

"Artículo 4º.- En los casos que el contrato de trabajo termine de acuerdo con los números 5 o 6 del artículo 1º, o en caso que el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 2º, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas, los hechos en que se funda y el estado en que se encuentran las imposiciones previsionales."

En el inciso segundo, sustituir la referencia a la causal número 5 del artículo 1º, por otra, a la causal número 6 del mismo.

En el inciso tercero, reemplazar la expresión "dentro de los mismos plazos" por "dentro del mismo plazo".

Agregar como inciso final, nuevo, el que se indica a continuación:

"Los errores en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 451 del Código del Trabajo."

ARTICULO 5º

Agregar los siguientes incisos segundo, tercero, cuarto y quinto, nuevos:

"A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos sesenta días de remuneración.

Tratándose de empresas que, en el período de seis meses anteriores a aquel en que se efectúe el despido, hayan tenido un promedio de cincuenta o

SEGUNDO INFORME COMISIONES UNIDAS

menos trabajadores permanentes, el límite máximo a que se refiere la frase final del inciso anterior será de trescientos días de remuneración.

La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la sustitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador según lo establecido en el inciso segundo del artículo 3° y en el inciso final del artículo 4° de esta ley.

Lo dispuesto en los incisos anteriores no se aplicará en el caso de terminación del contrato de los trabajadores de casa particular, respecto de los cuales se aplicarán las siguientes normas:

a) tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento que se financiará con un aporte del empleador equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible, la que se regirá, en cuanto corresponda, por las disposiciones de los artículos 7° y 8° de esta ley, y

b) la obligación de efectuar el aporte tendrá una duración de diez años en relación con cada trabajador, plazo que se contará desde el 1° de enero de 1991, o desde la fecha de inicio de la relación laboral, si ésta fuere posterior. El monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos. “.

Incluir a continuación, como artículos 6°, 7°, 8° y 9°, los siguientes, nuevos:

“Artículo 6°.- No obstante lo señalado en el artículo anterior, las partes podrán, a contar del inicio del séptimo año de la relación laboral, sustituir la indemnización que allí se establece por una indemnización a todo evento, esto es, pagada con motivo de la terminación del contrato de trabajo, cualquiera sea la causa que la origine, exclusivamente en lo que se refiera al lapso posterior a los primeros seis años de servicios y hasta el término del décimo o duodécimo año de la relación laboral, según corresponda, en relación con el número de trabajadores de la empresa.

El pacto de la indemnización sustitutiva deberá constar por escrito y la cotización no podrá ser inferior al equivalente a un 4.11% de las remuneraciones mensuales imponibles que devengue el trabajador a partir de la fecha del acuerdo. Este porcentaje se aplicará hasta una remuneración máxima de noventa unidades de fomento.

Artículo 7°.- En los casos en que se pacte la indemnización sustitutiva prevista en el artículo anterior, el empleador deberá depositar mensualmente, en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el

SEGUNDO INFORME COMISIONES UNIDAS

trabajador, el porcentaje de las remuneraciones mensuales imponibles de éste que se hubiere fijado en el pacto correspondiente, el que será de cargo del empleador.

Dichos aportes se depositarán en una cuenta de ahorro especial que abrirá la Administradora de Fondos de Pensiones a cada trabajador, la que se registrará por lo dispuesto en el párrafo 2° del Título III del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, con las siguientes excepciones:

a) Los fondos de la cuenta especial sólo podrán ser girados una vez que el trabajador acredite que ha dejado de prestar servicios en la empresa de que se trate, cualquiera sea la causa de tal terminación y sólo serán embargables en los casos previstos en el inciso segundo del artículo 56° del Código del Trabajo, una vez terminado el contrato.

b) En caso de muerte del trabajador, los fondos de la cuenta especial se pagarán a las personas y en la forma indicada en los incisos segundo y tercero del artículo 59° del Código del Trabajo. El saldo, si lo hubiere, incrementará la masa de bienes de la herencia.

c) Los aportes que deba efectuar el empleador tendrán el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de su cobro, para lo cual se aplicarán las normas contenidas en el artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980.

d) Los referidos aportes, siempre que no excedan de un 8.33% de la remuneración mensual imponible del trabajador y la rentabilidad que se obtenga de ellos, no constituirán renta para ningún efecto tributario. El retiro de estos aportes no estará afecto a impuesto.

e) En caso de incapacidad temporal del trabajador, el empleador deberá efectuar los aportes sobre el monto de los subsidios que perciba aquél, y

f) Las Administradoras de Fondos de Pensiones podrán cobrar una comisión porcentual, de carácter uniforme, sobre los depósitos que se efectúen en estas cuentas.

Artículo 8°.- Los trabajadores no afectos al sistema de pensiones del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, se afiliarán a alguna Administradora de Fondos de Pensiones en los términos previstos en el artículo 2° de dicho cuerpo legal, para el sólo efecto del cobro y administración del aporte a que se refiere el artículo precedente.

Artículo 9°.- El pacto sustitutivo a que se refiere el artículo 6° también podrá comprender períodos anteriores a la fecha del mismo, siempre que no afecte la

SEGUNDO INFORME COMISIONES UNIDAS

indemnización legal o convencional contemplada en el artículo 5° que corresponda por los primeros seis años de servicios.

En tal caso, el empleador deberá depositar en la cuenta de ahorro especial referida en los artículos precedentes, el equivalente a la indemnización convencional sustitutiva correspondiente a los períodos anteriores a la fecha de su suscripción. Podrán suscribirse uno o más pactos hasta cubrir la totalidad del período que exceda de los primeros seis años de servicios. La indemnización retroactiva no podrá ser inferior a un 4.11% de la última remuneración mensual imponible, por cada mes de servicios anteriores que se haya considerado en el respectivo pacto. Este porcentaje se aplicará hasta una remuneración máxima de noventa unidades de fomento.

El pago de la indemnización retroactiva a que se refiera el pacto respectivo deberá hacerse de una sola vez, conjuntamente con las cotizaciones correspondientes a las remuneraciones devengadas en el primer mes de vigencia del pacto. ``

ARTICULO 6°

Pasa a ser inciso primero del artículo 10, sustituido por el que sigue:

``Artículo 10.- El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 1°, 2° y 3°, y que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 4°, y la de los incisos primero, segundo o tercero del artículo 5° según correspondiere, aumentada esta última en un veinte por ciento. ``

A continuación, agregar a este artículo 10 el siguiente inciso, nuevo:

``Si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 2° y el despido fuere declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización será el monto de las establecidas en el inciso cuarto del artículo 4°, y en los incisos primero, segundo o tercero del artículo 5° según correspondiere, aumentada esta última hasta en un cincuenta por ciento. ``

Insertar enseguida los artículos 11, 12, 13, 14 y 15, nuevos, cuyo tenor es el que sigue:

``Artículo 11.- Si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 3° de esta ley, se observarán las reglas siguientes:

SEGUNDO INFORME COMISIONES UNIDAS

a) La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 4° de esta ley, supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva de aviso previo, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 4°, inciso cuarto y 5°, incisos primero, segundo o tercero, según corresponda.

Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al mismo tribunal señalado en el artículo anterior, en el mismo plazo allí indicado, para que se ordene y cumpla dicho pago.

El hecho de que el trabajador reciba parcial o totalmente este pago o inste por él del modo previsto en el inciso anterior, importará la aceptación de la causal, sin perjuicio de su derecho a reclamar las diferencias que estime se le adeuden, y

b) Si el trabajador estima que la aplicación de esta causal es improcedente, y no ha hecho aceptación de ella del modo previsto en la letra anterior, podrá recurrir al tribunal mencionado en el artículo precedente, en los mismos términos y con el mismo objeto allí indicado. Si el Tribunal rechazare la reclamación del trabajador, éste sólo tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas en los artículos 4°, inciso cuarto y 5°, incisos primero, segundo o tercero, según corresponda, con el reajuste indicado en el artículo 15, sin intereses.

Artículo 12.- Los trabajadores cuyos contratos terminaren en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 3°, que tengan derecho a la indemnización señalada en los incisos primero, segundo o tercero del artículo 5°, según corresponda, podrán instar por su pago y por la del aviso previo si fuese el caso, dentro de los sesenta días hábiles contados desde la fecha de la separación, en el caso de que no se les hubiere efectuado dicho pago en la forma indicada en el párrafo segundo de la letra a) del artículo anterior.

Artículo 13.- Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 2° fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al Juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 4°, y en los incisos primero, segundo o tercero del artículo 5° según corresponda, aumentada esta última en un veinte por ciento.

Si se estableciere que la causal en que ha incurrido el empleador es la de los números 1, 5 ó 6 del artículo 2°, la indemnización del artículo 5° será fijada por el juez de la causa y su monto máximo será el señalado en el último inciso del artículo 10.

SEGUNDO INFORME COMISIONES UNIDAS

El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 4° en la forma y oportunidad allí señalados.

Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.

Artículo 14.- Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 10, 11, 12 y 13 de esta ley, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluyendo las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.

Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.

Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en esta ley, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo.

Artículo 15.- Las indemnizaciones a que se refieren los artículos 10, 11, 12 y 13 de esta ley se reajustarán conforme a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquél en que se puso término al contrato y el que antecede a aquél en que se efectúe el pago. Desde el término del contrato, la indemnización así reajustada devengará también el máximo interés permitido para operaciones reajustables.”.

ARTICULO 7°

Pasa a ser artículo 16, con las enmiendas que se especifican a continuación:

En el inciso primero, reemplazar la expresión “el número 4 del artículo 1°” por “los números 4 y 5 del artículo 1°”.

En el inciso segundo, suprimir las palabras “inciso primero del”, que figuran antes de los términos “artículo precedente”.

A continuación, agregar los siguientes artículos nuevos, signados con los números 17 y 18:

SEGUNDO INFORME COMISIONES UNIDAS

"Artículo 17.- Si se hubiere estipulado por las partes la indemnización convencional sustitutiva de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6° y siguientes, las indemnizaciones previstas en los artículos 10,11, 12 y 13 de esta ley, se limitarán a aquella parte que no haya sido objeto de estipulación.

Artículo 18.- La indemnización que deba pagarse en conformidad al artículo 5°, será incompatible con toda otra indemnización que por concepto de término del contrato o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen, ya cuyo pago concurra el empleador total o parcialmente en la parte que es de cargo de este último, con excepción de la establecida en el artículo 6° y siguientes de esta ley.

En caso de incompatibilidad, deberá pagarse al trabajador la indemnización por la que opte."

ARTICULO 8°

Pasa a ser artículo 19, sin otra enmienda.

ARTICULO 9°

Pasa a ser artículo 20, sustituido como se señala enseguida:

"Artículo 20.- Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, fije en un mismo cuerpo legal el texto refundido, coordinado y sistematizado del Título V del Código del Trabajo y de esta ley y, para tal efecto, pueda incorporar las modificaciones y derogaciones de que hayan sido objeto, tanto expresa como tácitamente, incluir los preceptos legales que las hayan interpretado, reunir en un mismo texto disposiciones directa y sustancialmente relacionadas entre sí que se encuentren dispersas, introducir cambios formales, sea en cuanto a redacción, titulación, ubicación de preceptos y otros de similar naturaleza, pero sólo en la medida que sean indispensables para la coordinación y sistematización.

En el ejercicio de estas facultades, el Presidente de la República contará con todas las atribuciones necesarias para el cabal cumplimiento de los objetivos anteriormente indicados, pero ellas no podrán importar, en caso alguno, la alteración del verdadero sentido y alcance de las disposiciones legales vigentes."

ARTICULO 10

Pasa a ser artículo 21, con una modificación, que consiste en agregar al final, sustituyendo el punto (.) por una coma (,), la siguiente frase: "con excepción del inciso final del artículo 5°, que entrará en vigor el 1° de enero de 1991."

Agregar a continuación los siguientes artículos 1°, 2°, 3° y 4° transitorios, nuevos, precedidos del epígrafe "ARTICULOS TRANSITORIOS":

SEGUNDO INFORME COMISIONES UNIDAS

Artículo 1°.- Los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha de esta ley y que hubieren sido contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981, tendrán derecho a la indemnización establecida en el artículo 5°, sin límite máximo alguno. Si dichos trabajadores pactasen la indemnización a todo evento señalada en el artículo 6°, ésta tampoco tendrá el límite máximo que allí se indica.

Artículo 2°.- Los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha de esta ley y que hubieren sido contratados a contar del 14 de agosto de 1981, recibirán el exceso sobre ciento cincuenta días de remuneración, que por concepto de indemnización por años de servicio pudiere corresponderles al 14 de agosto de 1990, en mensualidades sucesivas equivalentes a treinta días de indemnización cada una.

Para tales efectos, en el respectivo finiquito se dejará constancia del monto total que deberá pagarse con tal modalidad y el no pago de cualquiera de las mensualidades hará exigible en forma anticipada la totalidad de las restantes.

Artículo 3°.- Para el cálculo de las indemnizaciones de los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha de esta ley y que hubieren sido contratados con anterioridad al 1° de marzo de 1981, no se considerará el incremento o factor previsional establecido para las remuneraciones por el D.L. N° 3.501, de 1980.

Artículo 4°.- Respecto de la indemnización que exceda de ciento cincuenta días de remuneración mensual, los empleadores deberán incluir, cuando proceda, el monto de las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social para el cálculo de las indemnizaciones por años de servicio que contempla esta ley, en la forma que se señala a continuación:

- 1.- En las indemnizaciones que corresponda pagar en 1990, se incluirá un veinticinco por ciento;
- 2.- En las que corresponda pagar en 1991, un cincuenta por ciento;
- 3.- En las que corresponda pagar en 1992, un setenta y cinco por ciento, y
- 4.- En las que corresponda pagar a partir del año 1993, se incluirá la totalidad de las referidas imposiciones y cotizaciones."

ARTICULO TRANSITORIO

Pasa a ser artículo 5° transitorio, sustituido por el siguiente:

Artículo 5°.- Los anticipos sobre la indemnización por años de servicio convenidos o pagados con anterioridad a la vigencia de esta ley se regirán por las normas bajo cuyo imperio se convinieron o pagaron."

SEGUNDO INFORME COMISIONES UNIDAS

Incorporar luego, como artículo 6° transitorio, el siguiente, nuevo:

"Artículo 6°.- Los trabajadores cuyo contrato haya terminado por desahucio del empleador, a contar del 15 de agosto de 1990 y hasta que entre en vigencia esta ley, dispondrán de un plazo de treinta días hábiles contado desde esta última fecha, para reclamar el pago de la indemnización por años de servicio de acuerdo a los montos establecidos en el artículo 5° de esta ley, o de la diferencia, en su caso.

Lo anterior no se aplicará tratándose de indemnizaciones que consten en finiquitos debidamente suscritos, ni cuando hayan sido ordenadas pagar en cumplimiento de sentencias ejecutoriadas."

En mérito de las modificaciones anteriores, el proyecto de ley queda como sigue:

"PROYECTO DE LEY:

Artículo 1°.- El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- 1.- Mutuo acuerdo de las partes.
- 2.- Renuncia del trabajador dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- 3.- Muerte del trabajador.
- 4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

- 5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

SEGUNDO INFORME COMISIONES UNIDAS

6.- Caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 2º.- El contrato de trabajo termina de inmediato, y sin derecho a indemnización alguna, cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1.- Falta de probidad, vicios de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.

2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y

b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Artículo 3º.- Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

SEGUNDO INFORME COMISIONES UNIDAS

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de las facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá, también, esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tal emane de la naturaleza de los mismos.

Artículo 4°.- En los casos que el contrato de trabajo termine de acuerdo con los números 5 o 6 del artículo 1°, o en caso que el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 2°, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas, los hechos en que se funda y el estado en que se encuentran las imposiciones previsionales.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 1°, el plazo será de seis días hábiles.

Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 3°, el aviso antes referido deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización sustitutiva del aviso previo, la que se pagará en dinero efectivo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. En el caso de esas causales, la comunicación al trabajador deberá además indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Los errores en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 451 del Código del Trabajo.

SEGUNDO INFORME COMISIONES UNIDAS

Artículo 5°.- Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 3°, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos sesenta días de remuneración.

Tratándose de empresas que, en el período de seis meses anteriores a aquel en que se efectúe el despido, hayan tenido un promedio de cincuenta o menos trabajadores permanentes, el límite máximo a que se refiere la frase final del inciso anterior será de trescientos días de remuneración.

La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la sustitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador según lo establecido en el inciso segundo del artículo 3° y en el inciso final del artículo 4° de esta ley.

Lo dispuesto en los incisos anteriores no se aplicará en el caso de terminación del contrato de los trabajadores de casa particular, respecto de los cuales se aplicarán las siguientes normas:

a) tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento que se financiará con un aporte del empleador equivalente al 4.11% de la remuneración mensual imponible, la que se regirá, en cuanto corresponda, por las disposiciones de los artículos 7° y 8° de esta ley, y

b) la obligación de efectuar el aporte tendrá una duración de diez años en relación con cada trabajador, plazo que se contará desde el 1° de enero de 1991, o desde la fecha de inicio de la relación laboral, si ésta fuere posterior. El monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos.

Artículo 6°.- No obstante lo señalado en el artículo anterior, las partes podrán, a contar del inicio del séptimo año de la relación laboral, sustituir la indemnización que allí se establece por una indemnización a todo evento, esto es, pagada con motivo de la terminación del contrato de trabajo, cualquiera sea la causa que la origine, exclusivamente en lo que se refiera al lapso posterior a los primeros seis años de servicios y hasta el término del décimo o

SEGUNDO INFORME COMISIONES UNIDAS

duodécimo año de la relación laboral, según corresponda, en relación con el número de trabajadores de la empresa.

El pacto de la indemnización sustitutiva deberá constar por escrito y la cotización no podrá ser inferior al equivalente a un 4.11% de las remuneraciones mensuales imponibles que devengue el trabajador a partir de la fecha del acuerdo. Este porcentaje se aplicará hasta una remuneración máxima de noventa unidades de fomento.

Artículo 7°.- En los casos en que se pacte la indemnización sustitutiva prevista en el artículo anterior, el empleador deberá depositar mensualmente, en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, el porcentaje de las remuneraciones mensuales imponibles de éste que se hubiere fijado en el pacto correspondiente, el que será de cargo del empleador.

Dichos aportes se depositarán en una cuenta de ahorro especial que abrirá la Administradora de Fondos de Pensiones a cada trabajador, la que se regirá por lo dispuesto en el párrafo 2° del Título III del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, con las siguientes excepciones:

- a) Los fondos de la cuenta especial sólo podrán ser girados una vez que el trabajador acredite que ha dejado de prestar servicios en la empresa de que se trate, cualquiera sea la causa de tal terminación y sólo serán embargables en los casos previstos en el inciso segundo del artículo 56° del Código del Trabajo, una vez terminado el contrato.
- b) En caso de muerte del trabajador, los fondos de la cuenta especial se pagarán a las personas y en la forma indicadas en los incisos segundo y tercero del artículo 59° del Código del Trabajo. El saldo, si lo hubiere, incrementará la masa de bienes de la herencia.
- c) Los aportes que deba efectuar el empleador tendrán el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de su cobro, para lo cual se aplicarán las normas contenidas en el artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980.
- d) Los referidos aportes, siempre que no excedan de un 8.33% de la remuneración mensual imponible del trabajador y la rentabilidad que se obtenga de ellos, no constituirán renta para ningún efecto tributario. El retiro de estos aportes no estará afecto a impuesto.
- e) En caso de incapacidad temporal del trabajador, el empleador deberá efectuar los aportes sobre el monto de los subsidios que perciba aquél, y

SEGUNDO INFORME COMISIONES UNIDAS

f) Las Administradoras de Fondos de Pensiones podrán cobrar una comisión porcentual, de carácter uniforme, sobre los depósitos que se efectúen en estas cuentas.

Artículo 8°.- Los trabajadores no afectos al sistema de pensiones del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, se afiliarán a alguna Administradora de Fondos de Pensiones en los términos previstos en el artículo 2° de dicho cuerpo legal, para el sólo efecto del cobro y administración del aporte a que se refiere el artículo precedente.

Artículo 9°.- El pacto sustitutivo a que se refiere el artículo 6° también podrá comprender períodos anteriores a la fecha del mismo, siempre que no afecte la indemnización legal o convencional contemplada en el artículo 5° que corresponda por los primeros seis años de servicios.

En tal caso, el empleador deberá depositar en la cuenta de ahorro especial referida en los artículos precedentes, el equivalente a la indemnización convencional sustitutiva correspondiente a los períodos anteriores a la fecha de su suscripción. Podrán suscribirse uno o más pactos hasta cubrir la totalidad del período que exceda de los primeros seis años de servicios. La indemnización retroactiva no podrá ser inferior a un 4.11% de la última remuneración mensual imponible, por cada mes de servicios anteriores que se haya considerado en el respectivo pacto. Este porcentaje se aplicará hasta una remuneración máxima de noventa unidades de fomento.

El pago de la indemnización retroactiva a que se refiera el pacto respectivo deberá hacerse de una sola vez, conjuntamente con las cotizaciones correspondientes a las remuneraciones devengadas en el primer mes de vigencia del pacto.

Artículo 10.- El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 1°, 2° y 3°, y que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 4°, y la de los incisos primero, segundo o tercero del artículo 5° según correspondiere, aumentada esta última en un veinte por ciento.

Si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 2° y el despido fuere declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización será el monto de las establecidas en el inciso cuarto del artículo 4°, y en los incisos primero, segundo o tercero del artículo 5° según correspondiere, aumentada esta última hasta en un cincuenta por ciento.

SEGUNDO INFORME COMISIONES UNIDAS

Artículo 11.- Si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 3° de esta ley, se observarán las reglas siguientes:

a) La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 4° de esta ley, supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva de aviso previo, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 4°, inciso cuarto y 5°, incisos primero, segundo o tercero, según corresponda.

Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al mismo tribunal señalado en el artículo anterior, en el mismo plazo allí indicado, para que se ordene y cumpla dicho pago.

El hecho de que el trabajador reciba parcial o totalmente este pago o inste por él del modo previsto en el inciso anterior, importará la aceptación de la causal, sin perjuicio de su derecho a reclamar las diferencias que estime se le adeuden, y

b) Si el trabajador estima que la aplicación de esta causal es improcedente, y no ha hecho aceptación de ella del modo previsto en la letra anterior, podrá recurrir al tribunal mencionado en el artículo precedente, en los mismos términos y con el mismo objeto allí indicado. Si el Tribunal rechazare la reclamación del trabajador, éste sólo tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas en los artículos 4°, inciso cuarto y 5°, incisos primero, segundo o tercero, según corresponda, con el reajuste indicado en el artículo 15, sin intereses.

Artículo 12.- Los trabajadores cuyos contratos terminaren en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 3°, que tengan derecho a la indemnización señalada en los incisos primero, segundo o tercero del artículo 5°, según corresponda, podrán instar por su pago y por la del aviso previo si fuese el caso, dentro de los sesenta días hábiles contados desde la fecha de la separación, en el caso de que no se les hubiere efectuado dicho pago en la forma indicada en el párrafo segundo de la letra a) del artículo anterior.

Artículo 13.- Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 2° fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 4°, y en los incisos primero, segundo o tercero del artículo 5° según corresponda, aumentada esta última en un veinte por ciento.

Si se estableciere que la causal en que ha incurrido el empleador es la de los números 1, 5 ó 6 del artículo 2°, la indemnización del artículo 5° será fijada

SEGUNDO INFORME COMISIONES UNIDAS

por el juez de la causa y su monto máximo será el señalado en el último inciso del artículo 10.

El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 4° en la forma y oportunidad allí señalados.

Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.

Artículo 14.- Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 10, 11, 12 y 13 de esta ley, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluyendo las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.

Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.

Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en esta ley, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo.

Artículo 15.- Las indemnizaciones a que se refieren los artículos 10, 11, 12 y 13 de esta ley se reajustarán conforme a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquél en que se puso término al contrato y el que antecede a aquél en que se efectúe el pago. Desde el término del contrato, la indemnización así reajustada devengará también el máximo interés permitido para operaciones reajustables.

Artículo 16.- En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, la que éste podrá conceder en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 1° y las del artículo 2° de esta ley.

El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar en forma excepcional y fundadamente la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones.

SEGUNDO INFORME COMISIONES UNIDAS

Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

Artículo 17.- Si se hubiere estipulado por las partes la indemnización convencional sustitutiva de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6 ° y siguientes, las indemnizaciones previstas en los artículos 10, 11, 12 y 13 de esta ley, se limitarán a aquella parte que no haya sido objeto de estipulación.

Artículo 18.- La indemnización que deba pagarse en conformidad al artículo 5°, será incompatible con toda otra indemnización que por concepto de término del contrato o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen, y a cuyo pago concurra el empleador total o parcialmente en la parte que es de cargo de este último, con excepción de la establecida en el artículo 6° y siguientes de esta ley.

En caso de incompatibilidad, deberá pagarse al trabajador la indemnización por la que opte.

Artículo 19.- El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador.

Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.

No tendrá lugar lo dispuesto en el inciso primero en el caso de contratos de duración no superior a treinta días, salvo que se prorrogaren por más de treinta días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste.

El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él.

Artículo 20.- Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, fije en un mismo cuerpo legal el texto refundido, coordinado y sistematizado del Título V del Código del Trabajo y de esta ley y, para tal efecto, pueda incorporar las modificaciones y derogaciones de que hayan sido objeto, tanto expresa como tácitamente, incluir los preceptos legales que las

SEGUNDO INFORME COMISIONES UNIDAS

hayan interpretado, reunir en un mismo texto disposiciones directa y sustancialmente relacionadas entre sí que se encuentren dispersas, introducir cambios formales, sea en cuanto a redacción, titulación, ubicación de preceptos y otros de similar naturaleza, pero sólo en la medida que sean indispensables para la coordinación y sistematización.

En el ejercicio de estas facultades, el Presidente de la República contará con todas las atribuciones necesarias para el cabal cumplimiento de los objetivos anteriormente indicados, pero ellas no podrán importar, en caso alguno, la alteración del verdadero sentido y alcance de las disposiciones legales vigentes.

Artículo 21.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial, con excepción del inciso final del artículo 5°, que entrará en vigor el 1° de enero de 1991.

ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo 1°.- Los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha de esta ley y que hubieren sido contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981, tendrán derecho a la indemnización establecida en el artículo 5°, sin límite máximo alguno. Si dichos trabajadores pactasen la indemnización a todo evento señalada en el artículo 6°, ésta tampoco tendrá el límite máximo que allí se indica.

Artículo 2°.- Los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha de esta ley y que hubieren sido contratados a contar del 14 de agosto de 1981, recibirán el exceso sobre ciento cincuenta días de remuneración, que por concepto de indemnización por años de servicio pudiere corresponderles al 14 de agosto de 1990, en mensualidades sucesivas equivalentes a treinta días de indemnización cada una.

Para tales efectos, en el respectivo finiquito se dejará constancia del monto total que deberá pagarse con tal modalidad y el no pago de cualquiera de las mensualidades hará exigible en forma anticipada la totalidad de las restantes.

Artículo 3°.- Para el cálculo de las indemnizaciones de los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha de esta ley y que hubieren sido contratados con anterioridad al 1° de marzo de 1981, no se considerará el incremento o factor previsional establecido para las remuneraciones por el D.L. N° 3.501, de 1980.

Artículo 4°.- Respecto de la indemnización que exceda de ciento cincuenta días de remuneración mensual, los empleadores deberán incluir, cuando proceda, el monto de las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social para

SEGUNDO INFORME COMISIONES UNIDAS

el cálculo de las indemnizaciones por años de servicio que contempla esta ley, en la forma que se señala a continuación:

- 1.- En las indemnizaciones que corresponda pagar en 1990, se incluirá un veinticinco por ciento;
- 2.- En las que corresponda pagar en 1991, un cincuenta por ciento;
- 3.- En las que corresponda pagar en 1992, un setenta y cinco por ciento, y
- 4.- En las que corresponda pagar a partir del año 1993, se incluirá la totalidad de las referidas imposiciones y cotizaciones.

Artículo 5°.- Los anticipos sobre la indemnización por años de servicio convenidos o pagados con anterioridad a la vigencia de esta ley se regirán por las normas bajo cuyo imperio se convinieron o pagaron.

Artículo 6°.- Los trabajadores cuyo contrato haya terminado por desahucio del empleador, a contar del 15 de agosto de 1990 y hasta que entre en vigencia esta ley, dispondrán de un plazo de treinta días hábiles contado desde esta última fecha, para reclamar el pago de la indemnización por años de servicio de acuerdo a los montos establecidos en el artículo 5° de esta ley, o de la diferencia, en su caso.

Lo anterior no se aplicará tratándose de indemnizaciones que consten en finiquitos debidamente suscritos, ni cuando hayan sido ordenadas pagar en cumplimiento de sentencias ejecutoriadas."

Acordado en sesiones de fechas 13, 14 y 16 de agosto de 1990, con asistencia de los HH. Senadores señores José Ruiz de Giorgio (Presidente), Rolando Calderón Aránguiz (Laura Soto González), Sergio Diez Urzúa, Jaime Guzmán Errázuriz, Ricardo Hormazábal Sánchez, Sergio Fernández Fernández, Hugo Ortiz De Filippi, Máximo Pacheco Gómez, William Thayer Arteaga y Hernán Vodanovic Schnake.

Sala de la Comisión, a veinte de agosto de mil novecientos noventa.

FERNANDO SOFFIA CONTRERAS
Secretario

JOSE LUIS ALLIENDE LEIVA
Secretario

DISCUSIÓN SALA

1.6. Discusión Sala

Senado. Legislatura 320, Sesión 25. Fecha 21 de agosto, 1990. Discusión particular. Se aprueba en particular

TERMINACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

El señor VALDÉS (PRESIDENTE).- En conformidad a los acuerdos adoptados, se somete a discusión particular el proyecto, en primer trámite, que establece normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo.

--Los antecedentes sobre el proyecto figuran en los Diarios de Sesiones que se indican:

Proyecto de ley:

En primer trámite, sesión 17a., en 7 de julio de 1990

Informes de Comisión:

Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento y de Trabajo y Previsión Social, unidas (segundo), sesión 25a., en 21 de agosto de 1990

Discusión:

Sesión 23a., en 8 de agosto de 1990 (se aprueba en general).

El señor VALDÉS (Presidente).- Ofrezco la palabra.

Tiene la palabra el señor Ministro del Trabajo.

El señor CORTÁZAR (Ministro del Trabajo y Previsión Social).- Muchas gracias, Señor Presidente.

La iniciativa que analizará hoy día el Honorable Senado busca, como se ha señalado, mayor dignidad y seguridad para el trabajador y progreso para la empresa. Con tales propósitos, tanto el proyecto del Ejecutivo como el acuerdo alcanzado en las Comisiones unidas establecen que todo despido debe ser fundado en una causa legal apoyada en fundamentos de hecho, y que el trabajador que estime injustificada o inadecuada la causa invocada tiene derecho a apelar por una indemnización de un 20 por ciento adicional a la contemplada en los casos de despido justificado.

En el Mensaje del Ejecutivo y en la resolución de las Comisiones unidas se plantea la necesidad de aumentar las indemnizaciones para el período de cesantía, como un modo de garantizar al trabajador mayores seguridad y estabilidad en el empleo, acordándose incrementarlas a 10 meses por año de servicio para los trabajadores contratados en empresas de menos

DISCUSIÓN SALA

de 50 empleados, y a 12 meses en total, acumulativo, por año de servicio, para los contratados en empresas de más de 50. Reitero: el mes por año de servicio, que hoy día tiene un tope de 5, se concordó subirlo a las dos cifras antes mencionadas.

El proyecto que nos ocupa y el acuerdo de las Comisiones unidas abren también nuevas oportunidades en el ámbito laboral al crear un sistema de indemnizaciones a todo evento -que no estaba reconocido en el pasado en la legislación chilena-, en que el trabajador, a partir del séptimo año, tiene la posibilidad de acumular indemnizaciones de 15 días por año de servicio, como sustituto a la de un mes por año de servicio.

La iniciativa también posibilita -lo que es producto de una indicación formulada durante su discusión- la indemnización a todo evento para los trabajadores de casa particular.

En el Mensaje el Ejecutivo señaló que esta materia se trataría en una iniciativa especial. Sin embargo, por acuerdo unánime de las Comisiones unidas, se le pidió adelantarla e incluirla en este texto, permitiendo lo que nunca antes garantizó la legislación chilena a los trabajadores de casa particular: el derecho a una indemnización a todo evento financiada con un aporte del empleador equivalente al 4,11 por ciento de la remuneración imponible, a partir del 1° de enero de 1991.

Los cambios descritos buscan, como dije al comienzo, dignidad y seguridad para el trabajador y progreso para la empresa.

Este proyecto fue enviado al Senado junto a otros dos relativos a negociación colectiva (que procura que ésta sea equilibrada y eficaz) y a organizaciones sindicales (que persigue el desarrollo de organizaciones sindicales libres y representativas).

Pero más allá de destacar los puntos específicos de la iniciativa y de los acuerdos alcanzados en las Comisiones unidas, cabe señalar que éste es el primer cambio significativo -el acordado por esas Comisiones- en una legislación que, dictada en una situación de excepción en la vida política del país, al margen de un contexto democrático, carecía de la legitimidad social suficiente como para ser eficaz en la regulación de las relaciones laborales y permitir estabilidad en el tiempo.

Pero no sólo se alcanzó un acuerdo que por su origen democrático garantiza condiciones de legitimidad social, sino que además se obtuvo por el camino de los consensos, que es el que han ido transitando el Gobierno y el país durante todo este período de consolidación democrática.

DISCUSIÓN SALA

Primero se buscó un consenso social sobre legislación laboral, el que se logró en abril de este año con el acuerdo marco suscrito por la Central Unitaria de Trabajadores, la Confederación de la Producción y del Comercio y el Gobierno, que contiene los lineamientos centrales de las visiones de cada una de las partes firmantes acerca del proceso de desarrollo y de la institucionalidad laboral.

Hoy, como producto del trabajo de las Comisiones unidas, podemos hablar de un acuerdo político, que fue posible gracias al análisis objetivo del contenido del proyecto y no referido a fantasmas o a temores, como ocurrió en parte del debate público.

Quisiera destacar, señor Presidente, la importancia que el Gobierno asigna al paso dado por las Comisiones unidas del Senado -y que hoy esperamos ratificar en la Sala- a fin de velar por los equilibrios macrosociales que el país requiere, y que son esenciales para consolidar la democracia, para garantizar un proceso de desarrollo sostenido y para lograr condiciones de mayor equidad.

El acuerdo de las Comisiones unidas -que, reitero, confiamos en que sea corroborado por el Senado- es un paso significativo en la modernización de nuestras instituciones sociales y políticas, sintonizándolas con los desafíos que enfrenta Chile en el umbral del siglo XXI.

Gracias, señor Presidente.

El señor VALDÉS (Presidente).- Ofrezco la palabra.

Tiene la palabra el Honorable señor Ruiz De Giorgio.

El señor RUIZ (don José).- Señor Presidente, Honorables colegas, en las Comisiones unidas de Trabajo y Previsión Social y de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento, hemos terminado una ardua tarea, que no solamente fue tal por el contenido de las materias mismas, sino también por el procedimiento que debimos emplear.

Creo importante en esta oportunidad intentar a lo menos despejar algunas materias que han preocupado a la opinión pública en las últimas semanas -que, sin lugar a dudas, han producido una grave distorsión acerca de lo que ha sido la discusión del proyecto que hoy considera la Corporación-y también a importantes sectores sociales del país. Por ello, no es bueno ni para la democracia ni para el Régimen que se intenta consolidar en este momento que el país esté ausente del real sentido de nuestras deliberaciones -y también ajeno a ellas- en el Parlamento.

DISCUSIÓN SALA

Aquí, en el Senado, debimos continuar una discusión que se inició hace un tiempo en el mundo social entre un sector de los trabajadores chilenos y un sector del empresariado nacional.

Es cierto que la Central Unitaria de Trabajadores no representa a la totalidad del mundo laboral, pero ello no es por culpa ni de los dirigentes sindicales ni de los propios trabajadores, sino de un sistema que tendió a destruir su organización, como muy bien reconoció unos días atrás un alto personero del Gobierno anterior al señalar que el Plan Laboral fue dictado, fundamentalmente, para debilitar al movimiento sindical e impedir que los trabajadores pudieran paralizar el país. Allí reside la respuesta al por qué el movimiento sindical organizado es aún débil en nuestro país.

Y tampoco la Confederación de la Producción y del Comercio representa a la totalidad de los empresarios, según expresaron dirigentes de la pequeña industria y del comercio, con quienes nos reunimos en semanas pasadas. No se sentían interpretados por los acuerdos logrados por esta gran organización empresarial, por lo menos en estos temas que están en discusión.

Pero también en este debate, en el cual se escuchó a sectores laborales y empresariales, estuvo presente la opinión del Gobierno, el que, en un gesto a mi juicio de mucha responsabilidad política, intentó buscar un equilibrio entre las justas y largamente contenidas aspiraciones del mundo laboral y la necesidad imperiosa de un desarrollo económico del país que le permita seguir progresando.

Creo que los proyectos sobre término de contrato y de estabilidad en el empleo, organización sindical y negociación colectiva son equilibrados, responden a la actual realidad económica de Chile y toman en cuenta, como un dato de la causa, la configuración de las fuerzas políticas que priman en esta Corporación, en la que, como es indudable, tiene que llegarse a una negociación y a un acuerdo.

Es cierto que las aspiraciones representadas por los dirigentes sindicales no se lograron en su plenitud. Y debemos reconocer que el sector empresarial pudo haber hecho un esfuerzo para responder en forma más positiva al clamor de los trabajadores por justicia social, que se viene arrastrando desde hace mucho tiempo.

No recibimos una respuesta generosa.

Pero eso no fue todo. Yo diría que también -y el señor Ministro lo expresaba muy bien- se ha creado un clima que estimo negativo para el país. Se intentó hacer aparecer a los proyectos de reforma de la legislación laboral como de extrema gravedad respecto del sistema económico vigente. Sin embargo, quienes anunciaban un descalabro económico si esas iniciativas se

DISCUSIÓN SALA

aprobaban, hoy, una vez que en una de ellas se llegó a acuerdo en las Comisiones unidas, miran con satisfacción los resultados. Y éstos son muy parecidos al criterio original del Gobierno. Esto demuestra, por lo tanto, la existencia de una campaña innecesaria, que podríamos llamar de terror económico, que desde luego elimina, o limita, las posibilidades de acuerdos cada vez más amplios.

A mi modo de ver, el esfuerzo realizado por las Comisiones unidas, no obstante que la iniciativa concordada no satisface a las partes, representa la asunción de una responsabilidad política para con el país.

Este acuerdo debe ser valorado por el conjunto de los chilenos, porque aquí nos hallamos aún en un Régimen plenamente democrático. Estamos trabajando por consolidar un proceso de democratización del país. Todavía hay instituciones que no responden plenamente a la soberanía popular. En consecuencia, tenemos que asumir que en el proceso de reconstrucción de la democracia debemos privilegiar la política de los acuerdos por sobre la de la confrontación.

Y no nos rebajamos ni tampoco traicionamos nuestros ideales quienes en esta Corporación estamos dispuestos a llegar a acuerdos para entregar tranquilidad al país. Lo digo con mucha firmeza. Durante 25 años fui dirigente sindical. Hoy, pese a reconocer que la iniciativa en debate está aún lejos de satisfacer las aspiraciones del mundo laboral, nadie podría desconocer, si se es honesto, que ella es tremendamente positiva para la gran mayoría de los trabajadores, y que, por ser producto de un acuerdo, no cabe duda de que también llevará tranquilidad al sector empresarial.

Juntos, trabajadores y empresarios, deben hacer un esfuerzo por continuar buscando acuerdos. Y ojalá que en esta tribuna política mañana tengamos oportunidad de aprobar, o de mejorar, otros acuerdos obtenidos en el campo social.

Por lo tanto, señor Presidente, quiero reclamar de esta Corporación, primero, la aprobación del proyecto. Pero también solicito a los Senadores de la Oposición que voten favorablemente la inclusión del artículo 19 original, que, sin ser de importancia trascendente, es un poco un símbolo o una fórmula que desincentivará a algunos sectores empresariales a despedir trabajadores en forma masiva.

También considero importante que para la discusión de los proyectos laborales pendientes se logre un compromiso formal de los Comités, primero, para garantizar que se aprobarán las respectivas ideas de legislar y, segundo, para que se acepte -como una forma de mecánica eficiente- la separación de las Comisiones que han estado trabajando unidas. Si bien un trabajo serio y responsable implica estar conscientes de procurar la negociación política, también tenemos que buscar fórmulas eficaces de

DISCUSIÓN SALA

funcionamiento. Me parece que no prestigia al Senado el hecho de que las Comisiones unidas, en uno o dos meses más, sometan a la consideración de la Sala iniciativas absolutamente despedazadas. Es preferible hacer todos los esfuerzos posibles por llegar a acuerdos políticos en la Comisión, y dirimir en la Sala en forma democrática aquellas materias en que no los alcancemos.

Estimo relevante, para prestigiar nuestra labor y para responder a la confianza que el Presidente de la República ha depositado en esta Alta Corporación, que los Senadores de Oposición acojan los planteamientos que estoy formulando.

Me asiste la seguridad de que los trabajadores, los empresarios y el país en su conjunto sabrán valorar, a la larga, los esfuerzos que aquí se han hecho para llegar a acuerdos. Sin embargo, para que perduren es importante la existencia de una creciente dosis de generosidad y de un real sentimiento de solidaridad en los sectores que perciben mayores ingresos. Ello dará a la economía el tinte vital de la solidaridad y el de ser verdaderamente de carácter social, lo que beneficiará a las grandes mayorías nacionales.

Muchas gracias.

El señor VALDÉS (Presidente).- Ofrezco la palabra.

Tiene la palabra el Honorable señor Diez.

El señor DIEZ.- Señor Presidente, los Senadores de estas bancas concurrimos en las Comisiones de Constitución, Legislación y Justicia y de Trabajo y Previsión Social, unidas, a la aprobación del texto que se propone ahora a la Sala para reglamentar el término del contrato de trabajo y la indemnización correspondiente para los trabajadores.

Nosotros también manifestamos nuestra satisfacción por haber logrado un acuerdo en las Comisiones. Y creemos que el proyecto logrado representa un sano equilibrio entre las aspiraciones de los trabajadores y el crecimiento económico del país.

Resulta inútil, señor Presidente, atender la globalidad de las peticiones de algunos sectores del país si con ello vamos a sacrificar nuestro futuro y debilitar el crecimiento económico.

El desarrollo económico del país no sólo interesa a los economistas o al éxito de los equipos financieros del Gobierno, sino que, fundamentalmente, afecta a los trabajadores. El éxito económico de un país-y eso lo sabemos muy bien los países latinoamericanos por la historia reciente-significa trabajo seguro, remuneración creciente y visión tranquila del porvenir.

DISCUSIÓN SALA

Creemos que ambas consideraciones (la necesidad de mejorar la condición de nuestros trabajadores y la de dar un respaldo al desarrollo económico del país) han producido el proyecto de ley que el Honorable Senado tiene en frente de sí.

Nosotros hemos contribuido gustosos a la modernización de la legislación laboral, porque no representamos a ningún sector determinado: ni a los empresarios ni a los trabajadores. Hemos asumido nuestro carácter de Senadores y de miembros de Renovación Nacional como representantes de todo el país. Y no sólo representantes del presente, sino también del futuro -estoy seguro que así lo sienten mis Honorables colegas-, que depende en gran medida de lo que realicemos hoy.

Por eso hemos concurrido a la eliminación del artículo 155, letra f), porque consideramos que la forma como estaba establecido en la legislación laboral muchas veces era objeto de actos atentatorios contra la dignidad de los trabajadores, y hemos preferido su reemplazo por el concepto de "necesidades de la empresa".

Señor Presidente, también hemos contribuido a eliminar como causal de término del contrato de trabajo toda circunstancia, por importante que fuere, ajena a la relación propiamente laboral y al acontecer interno de la empresa.

En primer lugar, por el concepto doctrinario que tenemos, en el sentido de que la empresa es un ente global, que pertenece a muchas personas: no sólo a los empresarios, sino también a los trabajadores y a la sociedad; que la empresa tiene obligaciones para con la sociedad y que ésta tiene obligaciones para con la empresa. Por eso aceptamos introducir modificaciones sustanciales a las formas en que el contrato de trabajo puede terminar.

Insistimos a través de un proyecto alternativo en una serie de ideas, y nos alegramos de que las Comisiones unidas hayan aceptado nuestros puntos de vista.

Respecto del contrato de trabajo, nos alegramos de la distinción existente entre los contratos de trabajo a término fijo para trabajadores sin especialidad -en donde el término de 12 meses de trabajo en 15 meses garantiza las faenas temporales- y los contratos que dicen relación a profesionales, técnicos y gerentes.

El establecimiento de contratos a plazo fijo por un período mayor de un año -se ha acordado después de un debate, llegando a dos, renovables por una sola vez- garantiza a muchos trabajadores la continuidad laboral hasta por cuatro años. Esto resulta importante para muchos de los que dejan sus funciones habituales, que a veces también deben cambiarse de ciudad o de región, para tener la seguridad de que su contrato -gerencial, profesional y técnico- es de una duración que el empleador está obligado a respetar; y que, en el caso de ponerle término, lógicamente tendrá que completar las remuneraciones correspondientes al total del plazo fijado en el contrato.

DISCUSIÓN SALA

También, señor Presidente, dejamos constancia -la Comisión así lo aceptó- que la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato no sólo es un modo automático de terminar el contrato de trabajo, sino que se entienden comprendidos en él a los trabajadores contratados como suplentes o reemplazantes, al caducar la naturaleza del vínculo que los une con el empleador.

En el artículo 2° dejamos constancia de que el contrato de trabajo termina de inmediato, para evitar toda clase de dudas judiciales y sin derecho a indemnización alguna, por las causales que por unanimidad allí fijamos, suprimiendo el artículo 157 del Código del Trabajo. Y nos alegramos que nuestra idea de que los actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten no sólo la seguridad de la empresa -como venía en el proyecto del Ejecutivo-, sino también al funcionamiento de la misma, a la actividad, a la seguridad o a la tranquilidad de los trabajadores, también sean causales de cesación del contrato de trabajo.

Concordamos con el Ejecutivo -después de una discusión no corta- en cuanto a que para el término y el plazo de la indemnización había que diferenciar entre la pequeña y mediana empresas y la gran empresa. Para nosotros aquí existe algo realmente sustancial: la mediana y pequeña empresas han crecido enormemente en número y en importancia a medida que se avanza en un criterio de sociedad moderna y libre en economía, como se denomina la de social de mercado.

Creemos que el peso de la pequeña y mediana empresas en el trabajo de Chile, no sólo en cuanto al número de trabajadores que en ellas laboran -que son el 70 por ciento de nuestra masa laboral-, sino los cientos de miles de pequeños empresarios chilenos, son en realidad trabajadores independientes; y que la antigua y clásica definición según la cual se cree que el empresario es un hombre económicamente protegido y que el trabajador siempre necesita del amparo legal, no corresponde a la realidad contemporánea. Que hay muchos trabajadores en cargos gerenciales, en grandes empresas, bancadas, de servicio, etcétera, que están debidamente protegidos por su preparación, por su experiencia y por los salarios que logran. En cambio, por el contrario, creemos que muchos empresarios en Chile no están debidamente protegidos; que tienen una empresa individual o una empresa familiar, que no sólo dan trabajo para ellos y los miembros de sus familias, sino que han contribuido en forma muy importante al desarrollo económico del país.

Por eso aceptamos la distinción en que la mediana y pequeña empresas tuvieran una indemnización equivalente a 10 meses de remuneraciones como máximo por el término del contrato de trabajo; y que en la empresa con un número de trabajadores superior a cincuenta -en esto concordamos con el Gobierno- el beneficio debía ampliarse a doce meses, o sea, 360 días.

DISCUSIÓN SALA

Personalmente fui partidario de que la sustitución del régimen de indemnización por años de servicios por el régimen de indemnización del 4,11% a todo evento, fuera a partir del quinto o sexto año y no del séptimo como estaba en el Mensaje. Creemos que el establecimiento de un sistema voluntario en este sentido ayuda a la buena relación entre la empresa y los trabajadores.

Creemos que no hay empresarios que contraten para despedir. Si hay despidos en las empresas la mayoría de las veces se hace contra el sentimiento de los propios empresarios, y eso corresponde a necesidades económicas o de otra índole de la empresa.

Por eso, señor Presidente, quisimos evitar todo este doloroso problema de la cesación de los contratos de trabajo, y que se les diera a los trabajadores en sus labores dignidad y el máximo de estabilidad en las mismas. Por eso nos gusta como voluntario el sistema propuesto por el Supremo Gobierno.

También queremos evitar que el término del contrato de trabajo origine juicios. Por lo mismo, concordamos con el Gobierno en la necesidad de poner un tope a las indemnizaciones, a fin de que ninguna de las partes se sientan tentadas a llegar a los tribunales; de manera que en lo posible la justicia no interfiera no sólo en las decisiones del empresario para contratar o despedir, sino que lo referente a la indemnización quede claramente establecido en la propia ley.

Nos alegramos, señor Presidente, de que las Comisiones hayan atendido nuestra indicación, en el sentido de que si no se produce aviso de ninguna especie, el trabajador cesado también tenga derecho a indemnización, esta vez ampliada en 20%, por cuanto el despido es improcedente, porque el empleador no ha procedido conforme a Derecho.

También nos alegramos de que el señor Ministro -y el Presidente de la República por su intermedio- haya acogido un deseo manifestado en las Comisiones desde su primera sesión, con relación a preocuparnos de la situación de los trabajadores de casa particular. Me alegro personalmente de que en las últimas sesiones de las Comisiones, a instancias del Honorable señor Jarpa, se haya resuelto insistir ante el Ejecutivo en la necesidad de dar provisión adecuada a los trabajadores de casa particular; y que hoy tengamos al respecto una fórmula que nos satisface a todos, porque establece un tiempo para que se pueda hacer la provisión del 4,11%, que sólo entrará a regir a partir del 1° de enero del año siguiente, de manera que nadie podrá sentir que la ley lo ha pillado desprevenido cuando se trate de servidores de casa particular. En el país hay miles de hogares de clase media, donde trabajan uno o ambos cónyuges y que necesitan del auxilio de otras personas.

DISCUSIÓN SALA

También nos alegramos que el Gobierno y las Comisiones hayan aceptado nuestra indicación de facultar en esta ley al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, fije en un mismo cuerpo legal el texto refundido, coordinado y sistematizado del Título V del Código del Trabajo, no sólo para respetar nuestra tradición de Código del Trabajo -que no constituye únicamente un buen ordenamiento en materia jurídica y una buena práctica legislativa- sino también porque es importante que nuestros trabajadores sepan que su legislación está contenida en dicho Código.

Para nosotros, el ideal sería que toda la legislación laboral estuviera contenida en el Código respectivo, para una mayor pedagogía, superior conocimiento y mejor aplicación de la ley.

Finalmente, señor Presidente, nosotros trataremos los proyectos sobre esta materia que vienen a continuación en la misma forma que lo hemos hecho con éste. Creemos, como lo dijimos en la declaración inicial, que nuestra legislación laboral necesita ser modernizada y tener el carácter de legítima ante todos los chilenos, no sólo ante nosotros, que la consideramos hoy plenamente legítima. Y en consecuencia, trataremos de mejorar las disposiciones contenidas en los dos proyectos laborales que quedan, los cuales -dicho con franqueza, señor Presidente-, de aprobarse como vienen, contienen elementos que dañarían seriamente el desarrollo del país.

Nosotros también queremos sindicatos libres y representativos; queremos sindicatos eficientes, que busquen con claridad, ante sus propios asociados y el país, el servir a la tranquilidad, a la educación y al progreso de los trabajadores.

Queremos que los conflictos colectivos estén regidos por leyes equitativas que empujen hacia el acuerdo y no que lo hagan hacia el conflicto.

Queremos, en general, que la legislación laboral mire a la empresa no como el lugar de la lucha de clases, sino como el lugar de colaboración entre los hombres, y que los trate globalmente como un ente respetable, en el cual el país fija fundamentalmente su futuro.

Todos sabemos que hay 150 mil chilenos que cada año buscan trabajo por primera vez. Todos sabemos también que es absolutamente imposible que sea el Estado el que dé trabajo a estos 150 mil chilenos.

En consecuencia, todos sabemos, sin lugar a dudas, que la empresa chilena tiene que multiplicarse y crecer para que, año tras año, cree 150 mil empleos nuevos.

Todos sabemos también que el desarrollo económico no sólo se basa en la eficiencia, en el capital, en la técnica o en la ciencia: se basa también en la confianza que todos los elementos que forman la empresa

DISCUSIÓN SALA

tengan conciencia de que la legislación y el país crean un sistema justo, equitativo, tranquilizador, que nos permita mirar con tranquilidad al futuro.

Por eso, celebramos el acuerdo a que hemos llegado con partidos con los cuales hasta ayer éramos adversarios en esta materia, y celebramos haber convenido con el Gobierno un sistema -así como nos gustaría convenir en las leyes futuras- que nos dé tranquilidad y que demuestre al país entero que nosotros somos capaces de construir una nación moderna en que todos los chilenos, todos, nuestros hijos y nuestros nietos, tengan trabajo, dignidad y una remuneración adecuada.

He dicho.

El señor VALDÉS (Presidente).- Ofrezco la palabra.

Tiene la palabra el Honorable señor Calderón.

El señor CALDERÓN.- Señor Presidente, se ha hablado y publicado mucho en la prensa sobre el consenso y la unanimidad que existiría respecto de este proyecto de ley. Y ese consenso y esa unanimidad no han existido. Frente a las diferencias que se daban con el ánimo de aminorar siquiera en algo la legislación laboral, hemos llegado a un acuerdo en algunos puntos.

Pero hay que aclarar dos cuestiones previas.

Primero, que ese acuerdo no cubre todos los aspectos del proyecto, y que en algunas materias hay desacuerdos; y ellos -por lo menos en lo que a mí se refiere- se reflejan en la votación particular que figura en el informe.

Segundo, que en los puntos centrales -que acordamos respaldar con nuestra votación- cumpliré con ese compromiso. Pero ello no significa que me inhiba de plantear mis reservas al respecto.

Dado que hemos elegido una forma de discusión que no es la del debate artículo por artículo, me referiré a unas cuatro disposiciones que, a mi juicio, son importantes.

No es ésta una discusión general. La discusión general sobre este proyecto de ley se efectuó en una sesión pasada.

Por su importancia, quiero analizar el artículo 3º, referente al término de contrato por necesidades de la empresa y por desahucio.

Hemos colocado en reemplazo del artículo 155, letra f), una nueva causal de despido: "por necesidades de la empresa". En términos generales, estoy de acuerdo.

DISCUSIÓN SALA

Considerando la tendencia a la internacionalización de la economía, la internacionalización de los mercados y la rapidez de los cambios en los procesos productivos, es necesaria cierta flexibilidad para la contratación y despido de la fuerza de trabajo.

En eso hay consenso. Hay consenso en el Senado. Hay consenso en las organizaciones empresariales. Hay consenso en la CUT. Incluso antes de la elección presidencial, en su documento "Propuestas para la transición a la democracia", la CUT planteaba con claridad esa posición.

Pero ése no es el punto. El problema se encuentra en que aquí hay una formulación muy vaga, poco precisa de estas necesidades objetivas de adecuación al mercado o a los cambios tecnológicos.

Aquí se hicieron proposiciones. Recuerdo incluso que el Honorable señor Hormazábal trajo a colación un trabajo elaborado por juristas laborales. Pero eso no fue aprobado. Esta causal, a mi juicio, se puede prestar para abusos; y así lo señalamos en la Comisión. En otras palabras, que se haga ilusoria la derogación del desahucio unilateral del empleador, y que en la realidad éste permanezca bajo una nueva apariencia: la de las necesidades de la empresa. Es decir, que se mantenga precisamente aquello que permite el abuso de los malos empleadores.

La formulación del proyecto es, a mi entender, demasiado vaga, y al menos podría ser mejorada en muchos aspectos. Pero, ¿qué interés tendría el presentarlo justamente en esta Sala? Me parece que -como sigue este proceso de discusión- podría servir para el debate de la Cámara de Diputados.

Primero, habría que eliminar la formulación por la vía del ejemplo y explicitar en forma precisa cuáles son las situaciones que constituyen la causal "necesidades de la empresa". Recuerdo que hubo mucha discusión y se expusieron diversos razonamientos sobre la expresión "tales como"; sin embargo, todavía no me explico por qué, aun cuando se gráfico con ejemplos las necesidades de la empresa, ello no fue aceptado por la Oposición, porque en realidad hace más vago todo el articulado. Sirve para dejar abiertas, en forma ilimitadas, las situaciones que podrían ser invocadas como causales de despido por necesidades de la empresa. Yo creo que habría que eliminarla.

Segundo, "la falta de adecuación laboral" es una causal tan imprecisa que pudiera aplicarse para terminar los contratos de trabajo de quienes por edad no pudieran desarrollar una labor en la misma forma o con el mismo rendimiento que antes. Es lógico que esta situación se produzca: que los trabajadores rindan menos. Y podría aplicarse esta causal. Esto no significa pensar mal, o que nos mueva una especie de fobia antiempresarial. Desgraciadamente, se ha despedido a muchos de mediana edad y con experiencia para contratar a jóvenes y aprendices a quienes se les paga un

DISCUSIÓN SALA

menor salario. Bueno, ésta es una realidad, esto se constata. Sus Señorías conocen y saben de esta situación. Se prefiere al trabajador joven.

No queremos que con esto -afortunadamente, la formulación es tan imprecisa- se posibilite tal hecho. Por eso, me parece que también debe ser eliminada.

Tercero,...

El señor ORTIZ.- ¿Me permite una interrupción, Honorable colega?

Le pediría al señor Senador que leyera de nuevo esa parte, porque no la entendí bien.

El señor CALDERÓN.- Sí, claro; pero, en todo caso, me parece una impertinencia lo que pregunta, porque el señor Senador me lo escuchó varias veces en las Comisiones.

El señor ORTIZ.- Pero no lo votó así.

El señor VALDÉS (Presidente).- Ruego a los señores Senadores dirigirse a la Mesa.

El señor CALDERÓN.- Creo, como decía, que ello debe eliminarse, porque, en general, sirve para no respetar los años de trabajo. Todo esto debe guardar relación con los años de antigüedad de un trabajador. Y esto permite que no sea respetado algo que normalmente debiera serlo.

Tercero, la "falta de adecuación técnica de un trabajador". Se supone que ello debe estar ligado a un proceso de modernización tecnológica que haya tenido una empresa. Por lo tanto, en mi opinión, esta causal debiera relacionarse con requisitos previos: la imposibilidad de reubicarlo, o la negativa del trabajador a participar en planes de capacitación para adecuarse a las nuevas tareas, o su fracaso en ellas.

Bueno, eso es evidente. Si no existe como requisito la posibilidad de readecuar a este trabajador, de darle preparación técnica... Y este elemento de la preparación fue discutido y aceptado. Sin embargo, no lo hemos incluido en el articulado.

En todo caso, voy a votar favorablemente esta disposición porque elimina el artículo 155, letra f); pero, a la vez, hago notar sus deficiencias, con la esperanza de que sean corregidas en los próximos pasos legislativos.

Quiero referirme ahora al artículo 5º, que trata lo concerniente a la indemnización, que constituyó otro de los temas largamente discutidos: la indemnización por los despidos por las necesidades de la empresa.

La propuesta original del Gobierno contemplaba una indemnización de un mes por año de trabajo y sin tope. Todos sabemos que se

DISCUSIÓN SALA

trata de una aspiración programática, que es una reivindicación perseguida durante largos años por los trabajadores, y que en el transcurso de la campaña fue estimada por todos como muy justa. No obstante ello, la hemos dejado de lado. Pero quiero dejar en claro que la votaré favorablemente, tal como viene, porque la alternativa -no modificar nada- era peor. No es que considere buena la proposición. Es más: creo que es mala para los trabajadores y para Chile; y espero que en el futuro haya fuerza social y política para cambiar esta norma.

Por otra parte, creo que esto no solamente tiene un fundamento económico, sino moral, porque se trata de trabajadores que entregaron toda una vida a una empresa, que la sirvieron con responsabilidad y aportaron a ella toda su especialización, y que al final de su jornada debieran hacerse acreedores a cierta recompensa. Y a ello apunta la indemnización. Por lo demás, es una práctica estatuida a nivel internacional, y hay ejemplos al respecto.

En fin, considero mala la proposición por razones políticas de carácter general. Una de ellas es que me parece antidemocrática, porque si esto constituyó una consigna fundamental durante todos los meses de campaña y después no es recogido por el Parlamento, indudablemente lo considero antidemocrático. Y estimo que éste es un argumento que el Senado o las Comisiones debieron haber tomado en cuenta.

Aunque no entraré en mayores detalles, quiero señalar sí que la diferencia a que hemos llegado entre industrias grandes y pequeñas para los efectos del pago de la indemnización nos provocará diversas distorsiones. En todo caso, también he contribuido a la aprobación del precepto, pero manteniendo la ilusión de que esto será corregido, revisado, en otra correlación de fuerzas políticas en el país.

Asimismo, en el artículo 14 se aborda un aspecto importante que también deseo destacar; la forma como se compone la base de la remuneración mensual.

Se discutió exhaustivamente en las Comisiones lo relacionado con el factor provisional; y me alegro de que este punto haya sido reconocido. En general hubo discusión al respecto, porque no se quería aceptar del todo este factor. Sin embargo, con posterioridad fue aceptado, y me parece que ello es un avance. No obstante, no se incluyó en las bases de la indemnización el factor de las horas extraordinarias, el sobretiempo, pese a constituir un elemento de la remuneración del trabajador, iy de suma importancia! Y resulta que no ha sido considerado. Se hizo presente, pero no fue tomado en cuenta y nunca se precisó. Nunca se estimó en serio este aspecto de colocar en la base del cálculo de la indemnización el problema de las horas extraordinarias, pese a lo que esto significa para el trabajador, y además porque hasta se encuentra consignado en el artículo 40 del Código del Trabajo, que incluye el pago por concepto de sobretiempo. Desde luego -como se hizo presente en las Comisiones-, comparto la aseveración de que el sobretiempo ha dado margen

DISCUSIÓN SALA

a prácticas abusivas; pero estimo que el considerarlo precisamente para el cálculo de la indemnización contribuye a evitar que se incurra en tal abuso.

Señor Presidente, en la primera parte de mi intervención me referiré solamente a tres artículos.

Yo no comparto esta alegría por el acuerdo que se ha planteado. Creo incluso que la práctica de llegar a un acuerdo que hicimos, debiera en el futuro estudiarse en conjunto. Esta práctica de llegar a un acuerdo fundamentalmente "extracomisión", y no en la Comisión misma, a mi juicio, no prestigia a la democracia. Esta es una crítica seria que estoy haciendo, y, desde luego, no es del caso reflexionar ahora quizás sobre ella, pero deberá hacerse en otra oportunidad, porque tendremos que estudiar otros proyectos.

Pienso que nosotros hemos sido forzados a un acuerdo sobre esta iniciativa. El proyecto del Gobierno era moderado, posibilitaba el desarrollo de la empresa, era flexible y contenía sólo algunas de las reivindicaciones de los trabajadores. Muchas de ellas quedaron fuera porque era imposible considerarlas en el momento de transición y en la correlación de fuerzas existentes.

Por eso, tal como lo señalé públicamente, lo expresaré aquí también en el Senado: creo que por la práctica que hemos tenido -y esto tampoco va contra las personas- los demás proyectos debieran iniciar su tramitación en la Cámara de Diputados. Se expresa mejor la democracia cuando hay más posibilidad y tiempo para discutir.

Estimo que el Senado, por excelencia, tiene que llegar a acuerdos -es cierto-; pero, eso sí, después de una discusión más extensa, más abierta, más nítida y profunda. Y si el estudio comienza en la Cámara, se da más posibilidad a esta Alta Corporación para llegar a un acuerdo de mayor profundidad. Por ello, como la que se encuentra en estudio ha sido una de las leyes que he seguido desde el principio, he adquirido una gran experiencia en la materia.

Me parece que las lecciones no solamente pueden ser para algunos, sino que ojalá también sirvan a todos. Y sería útil -repito- que tales leyes provengan de la Cámara, a fin de posibilitar un mejor acuerdo en esta Alta Corporación.

He dicho, señor Presidente.

El señor VALDÉS (Presidente).- Tiene la palabra el Honorable señor Hormazábal.

El señor HORMAZÁBAL.- Señor Presidente, hay un elemento valioso en la parte final de la intervención de mi estimado colega el Honorable señor Calderón respecto de un Mamado a un aprendizaje compartido, el cual recojo. Y, al igual

DISCUSIÓN SALA

que él, pienso que hemos aprendido bastante aquellos que participamos en el trabajo de las Comisiones unidas.

¿Qué hemos aprendido? Que el proceso histórico en el cual nos encontramos todos empeñados requiere que la legítima diversidad de ideas tenga cauces donde expresarse y que haya oportunidades en que -más que los adjetivos o los slogan- los Parlamentarios puedan enfrentar una argumentación, que es recogida tanto por el quehacer intelectual como por la experiencia práctica respecto de los complejos asuntos que nos toca conocer.

En el trabajo de estas Comisiones aprendí una cuestión formal: más allá de la buena voluntad demostrada por todos, el método de las Comisiones unidas no es eficiente en estos casos.

En el Acta de las Comisiones unidas hay testimonios en donde Senadores de diversos partidos señalaban su preocupación en cuanto a que inesperadamente pudiera generarse una barrera que no permitiera a la Comisión despachar de manera más efectiva el proyecto de ley en referencia. Y en virtud de esa experiencia me atrevo a decir que sería vital que los otros dos proyectos aquí pendientes puedan ser estudiados por la Comisión especializada que corresponde.

Si no fuera suficiente la experiencia que tuvimos, creo que el hecho de que esta Alta Corporación tenga que debatir en los próximos días -precisamente en el seno de la Comisión de Constitución, Legislación y Justicia- leyes tan relevantes como las que la opinión pública ha conocido con el nombre de "leyes Cumplido", agrega un argumento adicional para que volvamos a recurrir a la especialidad de nuestras Comisiones, pudiendo así expresarse la legitimidad de las opiniones, ya que el problema central de los equilibrios políticos no se altera debido a la forma en que legislamos en el Congreso.

Señor Presidente, aprendí una segunda cuestión, y es que cuando se hace política en serio ningún partido o persona debe tener temor de modificar las conductas que primitivamente haya asumido. Personalmente, no era partidario de que estas leyes llegaran primero al Senado; y lo hice ver oportunamente a los canales a lo cuales tengo acceso. Pensaba que constituía un problema real que ellas, por su relevancia, llegaran en tan corto tiempo a esta Alta Corporación para ser discutidas; por lo que consideraba mejor el plazo del que hablaba el Honorable colega señor Calderón.

Y quiero decir lo siguiente: ¿saben ustedes que ésta es la primera gran reforma laboral que se intenta en Chile en democracia? Porque cuando se estudió el Código del Trabajo en 1924 -que fue promulgado en 1931-, el país vivía una circunstancia anormal desde el punto de vista institucional. Y, adicionalmente, cuando en 1978 se dictaron las normas del denominado "Plan

DISCUSIÓN SALA

Laboral", nuestra patria se encontraba bajo un régimen que algunos hemos llamado "dictatorial".

Entonces, el imperativo que tenemos hoy es que, por primera vez, enfrentamos una obra de esta envergadura ante los desafíos que la democracia genera, la cual origina el desafío no sólo de escuchar a los que piensan distinto, sino, además, de encontrar puntos de acuerdo con ellos mismos. Cuando las democracias se farrean esta lección básica, se destruyen.

Después aprendí que es posible, sobre la base de la argumentación, que algunos Senadores, los cuales legítimamente tienen opiniones diversas sobre estos proyectos, tuvieron la capacidad -manteniendo sus opiniones, que defendieron con solvencia y rectitud- de permitir la aprobación del proyecto en análisis en una situación que, por ser tan delicada, quiero recordarla: esa votación significó la aprobación en general de la iniciativa por 18 votos a favor, 17 abstenciones, un pareo y algunas ausencias.

Como lo ha dicho el Presidente de la Comisión de Trabajo, el Honorable señor José Ruiz, creo que el país no estaría en condiciones de vivir de nuevo una incertidumbre sobre dos leyes tan relevantes como las que están pendientes. Y por eso valoro altamente lo expresado aquí por el Honorable señor Diez, respecto de que, por lo menos, la bancada de Renovación Nacional va a tener la misma actitud que tuvo frente al proyecto anterior. Lo valoro, pero creo que es insuficiente; y con humildad y respeto pido a los Senadores de Oposición que consideren -adicionalmente a su esfuerzo- la decisión de colaborar a la aprobación general de esos proyectos de ley. Con ello, no comprometen sus ideas o sus propuestas y evitan al país y al Senado, en especial, una sensación de incertidumbre que afecta el clima de armonía y seriedad que debería reinar en el trabajo de la Comisión correspondiente.

Señor Presidente, otra cosa importante que aprendimos es que hay muchos chilenos que no saben cuál es el papel del Congreso Nacional, y, a veces, algunos repiten, por ejemplo, expresiones como éstas: "No se puede llegar a acuerdos; intentar conversar con el que piensa distinto puede constituir una traición a las ideas que uno tiene". Creo que esos chilenos deben apreciar de nuevo que eso es lo que nos llevó a la crisis, cuyos horrores todos hemos sufrido en mayor o menor medida.

Señor Presidente, declaro aquí públicamente que me siento convocado a jugar mi papel de Senador, para llegar, con mis ideas y propuestas, a acuerdos con quienes piensan distinto. El Parlamento es para eso; es por esencia el lugar donde se viene a aportar ideas y propuestas para tratar de entregar al país la legislación que refleje los máximos acuerdos. Esa es la esencia de una sociedad democrática que funciona; sobre todo porque no está de más recordar que la fase histórica en la que nos encontramos es

DISCUSIÓN SALA

típicamente la de terminación de un proceso de transición de un régimen autoritario a una sociedad democrática.

Por si esto no quedara claro y fuera sólo un artilugio intelectual, me permito hacer mención a la disposición vigésimo novena transitoria de la Constitución Política, la cual establece, en su inciso tercero, que el período presidencial del Primer Mandatario elegido en las elecciones de diciembre dura 4 años. Ello se debe a que en la reforma constitucional aprobada el 30 de julio de 1989, distintas fuerzas que respaldaban al Gobierno anterior y quienes éramos Oposición convinimos en que se requería un proceso de transición. Y esto es tan real que, por ejemplo, el actual Presidente de la República -cuya gestión nos enorgullece a quienes votamos por él (y creo deben tener una actitud de respeto aquellos que no lo respaldaron, por la forma ecuánime y respetuosa con que ha asumido su importante papel)- no podría integrar esta Alta Corporación en la categoría de Senador por derecho propio, pues la norma constitucional permanente que reconoce esa institución exige un desempeño mínimo de 6 años para poder tener derecho a ser miembro de ella.

De la sola naturaleza de este elemento constitucional-político fluye que estamos hablando de una etapa de transición. ¿Y qué implica eso?: el cambio de un régimen autoritario a un proceso democrático. Implica algo que aquí en el Senado hemos discutido y que deseo abordar con mucha sinceridad.

Aquí hay una institución que se llama "Senadores designados", la cual ha sido cuestionada por muchos de nosotros. Esto, después de nuestra experiencia, no significa un juicio ni peyorativo ni despectivo para el importante papel que cada uno de los que desempeñan esa función ha cumplido en estos meses en el Senado.

Aquí no hay un juicio sobre la honestidad o la competencia. Al contrario, en diversas ocasiones hemos visto -incluso a propósito de este proyecto en .discusión- que no ha habido una conducta unánime por parte de los Senadores designados. Y en tanto esta institución -que yo no respaldo; que no existe en ningún país del constitucionalismo democrático- se mantenga vigente, tendremos la actitud de deferencia y de respeto que corresponde, sin perjuicio de propiciar los cambios que, en nuestra opinión, nos parezcan sustantivos.

Insisto una vez más, sin que esté en juego el honor o la competencia profesional de quienes se encuentran en esa institución: ésta, a mi juicio, es propia del período de transición en que nos encontramos.

El Congreso Nacional conocerá pronto una reforma constitucional para modificar el régimen de elección de alcaldes. Hay más de 300 ediles que fueron designados por el Gobierno anterior, jugando un papel relevante e importante a través de la estructura jurídica vigente en el Régimen pasado: los CODECOS y los COREDES.

DISCUSIÓN SALA

Señor Presidente, la transición implica, además, estar sujetos a que, por ejemplo, el día domingo el Comandante en Jefe del Ejército vuelva a dar opiniones de carácter político, o como las que aparecen en los diarios de hoy, en las que se refiere al hecho de que discrepa de las opiniones dadas por las altas autoridades del Estado, que son los Ministros en sus respectivas Carteras.

La transición es tan evidente que quien dirigió el país durante 16 años y medio tiene hoy el cargo de Comandante en Jefe del Ejército. Y existe un clima de desconfianza recíproca en nuestra patria, el cual hemos ido despejando paulatinamente.

La transición se está realizando con aportes combinados de Senadores y partidos del Gobierno y de la Oposición. Y ello no es una frase mitológica para eludir los desafíos que debemos enfrentar.

Entonces, en este clima de transición ¿qué queremos? ¿Un Gobierno que rompa los equilibrios? ¿O un Gobierno que empiece a armar el rompecabezas que fuimos durante dieciséis años, para que el sentido de pertenencia no esté dado por ser parte de un Gobierno, sino por el hecho de aportar aquí, en esta hermosa patria?

La transición es el marco que debe orientar adicionalmente nuestra conducta. Y yo declaro aquí que uno de los hechos más valiosos que constato en este acuerdo -que puede ser perfeccionado, que sin lugar a dudas será mejorado en el tiempo- es que hubo consenso de distintos sectores para dar estabilidad al país.

Como a lo mejor hay jóvenes chilenos que pueden cometer el mismo error que yo -que aprendí algo de lo poco que sé de política leyendo los documentos oficiales del Congreso-, quisiera recordar que, asimismo, los proyectos fueron presentados de acuerdo a lo que el Presidente de la República (entonces candidato de la Concertación) ofreció al país. Porque él -hoy Presidente, ayer candidato- en su programa estableció que una de las materias fundamentales es proteger eficazmente la situación de trabajadores cuyas faenas no son permanentes, tales como los contratados a plazo fijo. Y hemos hecho un esfuerzo creativo interesante en las Comisiones para evitar los abusos que bajo esa fórmula se cometían respecto de las indemnizaciones de los trabajadores. Ha sido un esfuerzo pedagógico y jurídico interesante, y creo que la propuesta en él contenida mejora, objetivamente, incluso lo preceptuado en la primera fase del proyecto del Gobierno. En lo referente al artículo 3², en el programa de la Concertación se decía: "En cuanto a las causales que puedan dar origen al despido, se distinguirán, en términos generales, dos situaciones:

"Cuando la causal de despido se relacione con necesidades de la empresa, derivadas de la racionalización o modernización de la misma, bajas

DISCUSIÓN SALA

en la productividad de la empresa, cambios en las condiciones de la economía, o falta de adecuación laboral o técnica del trabajador a sus faenas, procederá siempre el pago de indemnización."

Casi a la letra, el proyecto del Ejecutivo consagra el texto del programa de la Concertación con el cual fuimos elegidos todos los Senadores que formamos parte de estas bancadas. Y yo, reconociendo ese hecho, también intenté cumplir parte de mi papel de Parlamentario, y presenté una indicación tratando de perfeccionar la interpretación de estas causales. No fue acogida. Creo que habría sido buena. Pero eso no me preocupa, en el fondo, porque creo que la substancia está dada en la forma ya reseñada.

Es cierto, en el programa de la Concertación dijimos que la indemnización debía establecerse sin límite. Y demostramos. -en mi opinión, fundadamente- que el costo que, según las primeras aprensiones, ella podría representar para la economía y para la empresa, no era el que algunos terroristas económicos anunciaban. Me refiero a algunos sectores empresariales que, todavía vinculados al pasado autoritario, no se dan cuenta de que Chile está cambiando, y que lo está haciendo para bien.

Luego de despejar esa incógnita, nos encontramos frente al desafío representado por otros que pensaban que la indemnización sin límite no era apropiada. Entonces pudimos haber utilizado -claro- el expediente de mantener la decisión hasta el final. Y probablemente nos habríamos encontrado con que en las Comisiones no había proposiciones; y con que el Senado habría aprobado la legítima -aunque no la comparto- propuesta de los señores Senadores de la Oposición respecto del tema de la indemnización. Considero que lo que aprobamos es mejor que lo propuesto por esos Honorables colegas.

Yo expondría como ejemplo, ante cualquier trabajador chileno contratado después de 1981, con más de cinco años de antigüedad y sin derecho a indemnización, el hecho de que, con esta ley, en las pequeñas empresas vería duplicada su posibilidad de acceder a la indemnización, y en el caso de las grandes empresas, incrementaría en un 140% su derecho a este beneficio.

Entonces, ¿por qué estar triste, si desde el punto de vista de la larga marcha del movimiento sindical para establecer justicia se ha dado un paso importante y relevante?

Entiendo que la Central Unitaria de Trabajadores u otros sectores puedan estar aspirando a recuperar muchos más beneficios (porque fui fundador, al igual que el Senador señor José Ruiz aquí presente, de la Central Unitaria de Trabajadores, como lo saben los Honorables colegas, y como el Senador señor Calderón lo fue de la antigua). Pero creo que éste ha sido un logro importante. Y me alegra, además, que esta conquista del movimiento

DISCUSIÓN SALA

sindical haya sido respaldada, también, por los señores Senadores de la Oposición; ésa es una buena señal para Chile.

Hemos incorporado beneficios objetivos como, por ejemplo, aclarar la situación del factor previsional, que había generado una doctrina y una jurisprudencia difusas en los tribunales; y nuestro rol de legisladores es, precisamente, contribuir a que no haya zonas demasiado contradictorias en dicho ámbito.

Y ocurre que, por esta modalidad aprobada unánimemente en las Comisiones, el 80 por ciento de los trabajadores chilenos (a los que, en muchos casos, algunos sectores empresariales les descontaban casi el 20 por ciento invocando como excusa el factor del incremento previsional) hoy día tiene ese derecho reclamado por algunas organizaciones sindicales, una de las cuales tuve el honor de presidir. ¿Cómo no voy a estar contento de que hoy haya sido respaldada esa modalidad por los señores Senadores de la Oposición? ¿Cómo no valorar que ellos concordaran con la fórmula propuesta por el Ejecutivo en el sentido de establecer la presunción de que los contratos que hubiesen cumplido doce meses en un lapso de quince, fuesen legalmente de plazo indefinido, para que a ningún trabajador se le pudiera burlar su indemnización, como lo supimos de muchas empresas en donde se contrataba personal por un determinado período; se los dejaba sin trabajar dos o tres días, para volver después a contratarlos?

Esto era una aspiración del movimiento sindical.

Estoy feliz de que hoy se haya puesto fin, mediante tales fórmulas, con el apoyo de los señores Senadores de la Oposición, a esa injusta situación.

¿Cómo no entender, señor Presidente, que hemos mejorado la condición en que el trabajador se encontraba frente a su empresario?

Hemos derogado el artículo 155, letra f), del Código del Trabajo, y estoy feliz de que señores Senadores que apoyaron al Gobierno anterior que lo impuso, hoy día hayan estado de acuerdo en ponerle fin.

¿Cómo no voy a estar contento de que se haya derogado el artículo 157 del mismo Código, cuando los señores Senadores de la Oposición que lo respaldaron en el período anterior hoy día estuvieron dispuestos a modificar esas causales que nada tenían que ver con la legislación laboral? Y aquéllas que sí tenían alguna incidencia en dicha legislación, las insertamos, como correspondía, en otros artículos del Código.

¿Cómo no entender, señor Presidente, que ahora, en la nueva descripción hecha de los tipos establecidos para el despido, el trabajador, hoy con mayor nitidez que antes, puede demandar a su empleador si es éste el que, por ejemplo, actúa usando vías de hecho, injurias, falta de probidad, o sin

DISCUSIÓN SALA

cumplir en la empresa con las ordenanzas de sanidad o de higiene, poniendo en serio peligro la vida de los trabajadores, o su salud? Hoy está establecido en el Código, con los votos de los señores Senadores de la Oposición, que también los trabajadores chilenos tienen derecho a demandar a su empleador por estas causales.

¿Cómo no considerar un logro, señor Presidente, que cuando un empleador invoca sin fundamento la causal del artículo 3º, es decir "necesidades de la empresa", el trabajador, si no está de acuerdo, puede recurrir al tribunal; y si éste reconoce que no hay fundamento, la indemnización aumenta en 20% adicional; y que esto fue aprobado por unanimidad?

¿Cómo no entender que es positivo para los trabajadores chilenos el hecho de que, con los votos de los señores Senadores de Oposición, se haya establecido que si el empleador invoca una causal como falta de probidad, o si acusa al trabajador de realizar actos de los que denominamos corrientemente de "sabotaje en la empresa", que son graves para la dignidad del trabajador, éste puede demandar a su empleador; y que si el tribunal establece que no hay motivo plausible de parte del empleador, pueda condenar a éste a pagar un 50% más de indemnización?

Que me digan, señor Presidente, si esto es o no un progreso respecto de lo que teníamos con la legislación actual.

Un punto que fue muy importante en las Comisiones se refiere a la situación de los trabajadores de casa particular. Con el Honorable señor Vodanovic hicimos presente en su oportunidad la importancia de legislar sobre esta materia, porque los mencionados trabajadores también tienen derecho a que, reconociendo su especificidad, se atiendan las condiciones objetivas en que puede producirse el momento de su despido.

Hubo objeciones en una primera etapa, pero ¿cómo no valorar el aporte de varios señores Senadores de la Oposición ahí presentes, entre los cuales estaba, por cierto, el Honorable señor Jarpa? ¿Cómo no valorar que el Gobierno, que tiene la iniciativa exclusiva en esa materia; que había anunciado un proyecto de ley sobre el particular, al entender el clima que se generaba en las Comisiones -el clima, de nuevo-, acelerara el envío de una indicación que trae justicia a cerca de 150.000 trabajadores en el país? Y, por primera vez en su historia, el Senado da un primer paso para que esa gente sea considerada como las demás.

¿Es para estar dando explicaciones sobre una traición, señor Presidente? ¿O para considerar que, de un modo u otro, hemos tratado de cumplir con el deber para cuya observancia fuimos elegidos?

DISCUSIÓN SALA

En él programa de la Concertación no se hablaba de la distinción entre la pequeña y la mediana empresas. Es efectivo. Cuando yo anuncié una indicación sobre el particular, también se hicieron presentes las dudas acerca de si era o no procedente constitucionalmente, porque, de acuerdo con la Carta vigente, eso es de iniciativa exclusiva del Presidente de la República.

Abordamos el tema, y el Ejecutivo recogió de nuevo una inquietud que a nosotros, los Senadores que allí trabajamos, nos parecía relevante porque, en democracia, trabajar en Comisiones significa escuchar a la gente. Invitamos a los dirigentes de CONUPIA, de la Confederación de la Pequeña Empresa, de la Confederación del Comercio Detallista, así como vinieron los grandes empresarios y nos dijeron que ellos "percibían" que algunas de estas indicaciones podían tener un rol negativo para ellos. No hay argumentos económicos. Pero sí nos pareció relevante que ese sector de chilenos, que son una columna vertebral fundamental en el país, entendiera que cuanto vienen al Senado de la República, sus argumentos son escuchados. Y estudiamos las cifras; vimos los antecedentes, y nosotros, los Senadores de la Concertación, insistimos en que era mejor hacer el distingo de diez años para la pequeña empresa y de doce para la gran empresa. ¿Por qué lo hicimos? Porque, objetivamente, la pequeña y la gran empresa se distinguen entre sí; porque incluso en la reforma tributaria que aprobamos tienen un tratamiento diferente. En segundo lugar, porque analizamos las cifras, y ocurre que el tiempo de permanencia en el empleo de los trabajadores de* la pequeña empresa es, casi en el 90%, inferior a diez años. En consecuencia, los eventuales daños de discriminación que pudiera generar a los trabajadores, estaban resueltos.

Entonces, el Senado dio una nueva demostración al país: vengan los chilenos que representan intereses opuestos, porque aquí se los escucha; aquí se ponderan sus argumentos y no se los denosta ni se los agrede; aquí se los escucha. Y esto es de nuevo, en rol pedagógico, la función de un Congreso. La función de un Parlamento no se desarrolla sólo en esta Sala, donde algunos pronunciamos discursos. Lo más relevante de este Poder del Estado está en la inspiración que nos embarga á todos respecto del rol histórico que debemos jugar.

Invitamos a las Comisiones, donde no van los periodistas, donde no hay público, para que vengan a exponer los que se sienten afectados o beneficiados, o los que saben. Allí no hay tiempo para discursos; allí nadie puede llevar obras literarias escritas. Allí hay que escuchar y argumentar. Y el que aporta cosas serias sabe que al frente tiene reciprocidad.

Entonces, en la enseñanza que implica la política, señor Presidente, puedo decir que este acuerdo no es el reconocimiento absoluto de lo que los trabajadores chilenos perdieron durante tanto tiempo. No es lo que me habría gustado que quedara establecido; pero es una nueva señal del Chile que yo quiero; del Chile donde los trabajadores dan pasos sólidos para

DISCUSIÓN SALA

recuperar la justicia, y donde esos elementos de justicia son respaldados por gente que opina distinto y donde haremos esfuerzos juntos para perfeccionarnos.

Por eso, de nuevo doy gracias a Dios por la oportunidad de encontrarme en esta etapa histórica colaborando en esta alta Corporación.
He dicho.

El señor VALDÉS (Presidente).- Tiene la palabra el Honorable señor Ortiz.

El señor ORTIZ.- Señor Presidente, Honorables colegas, me ha resultado particularmente grato escuchar a los señores Senadores que me antecedieron en el uso de la palabra, con la lamentable excepción del Honorable señor Calderón, quien se queja de los acuerdos a que llegamos en las Comisiones unidas, en donde trabajamos acuciosamente durante más de 20 días analizando artículo por artículo.

Señor Presidente, creo que tales acuerdos prestigian la labor que realizamos, porque no fueron producto de una imposición de mayoría, sino que de un consenso fruto del convencimiento que logramos después de oír detalladamente y en varias oportunidades a representantes de los gremios laborales y empresariales, así como a profesionales distinguidos que concurrieron a darnos sus luces, por ser personas versadas en las materias que nos ocupaban.

Todos y cada uno de nosotros tuvimos la oportunidad de hacer proposiciones frente a cada uno de los artículos. Y es más: hubo asentimiento en un momento determinado, cuando creíamos que habíamos logrado la unidad, para volver a discutir un precepto y, en definitiva, aprobarlo, si estimábamos que resultaba mejor y más favorable para los intereses del país.

¿Qué quiero señalar con esto, Honorables colegas? Que la Comisión desempeñó un papel importante que ha facilitado en el día de hoy el trabajo del Senado.

Los Senadores de la Oposición entregamos un anteproyecto durante el estudio de cada uno de los temas en debate. Y recuerdo en este instante, señor Presidente y distinguidos colegas, que tanto el señor Ministro como sus asesores tuvieron palabras de reconocimiento por la seriedad y profundidad de nuestro trabajo, y porque muchas de nuestras indicaciones, como recientemente señalaba el Honorable señor Hormazábal, significaron una mejoría del texto. Por nuestra parte, a pesar de sustentar una posición determinada antes de la discusión, el convencimiento que logramos de la bondad o beneficio de algunas normas que el Ejecutivo había enviado nos hizo adoptar el criterio de aprobarlas. En consecuencia, decir que el acuerdo desprestigia, no sólo corresponde a una afirmación poco seria, sino que no se ajusta a la realidad.

DISCUSIÓN SALA

Además, debo reconocer hidalgamente la gentileza del señor Ministro del Trabajo al encargarse de que el Ejecutivo hiciera suya la indicación presentada por el Honorable señor Jarpa en lo que dice relación a los trabajadores de casa particular. Tal norma, que es en este momento muy agradecida por todos los sectores -también formularon una indicación en el mismo orden los Honorables señores Vodanovic y Hormazábal-, creo que significa una conquista real para el devenir.

Chile entiende que con seriedad, con eficiencia, logra una legislación que es la más adecuada.

En definitiva, para no abundar más respecto del tema, porque los señores Senadores que me antecedieron en el uso de la palabra lo abordaron con propiedad, pienso que la normativa que se está dictando no se encuentra al servicio ni de uno ni de otro sector: está al servicio de la chilenidad; está al servicio del país, que es lo que en último término nos debe interesar.

He dicho, señor Presidente.

El señor VALDÉS (Presidente).- Está inscrito a continuación el Honorable señor Guzmán.

El señor GUZMÁN.- Señor Presidente, Honorable Senado, la Unión Demócrata Independiente concurre a este acuerdo con el convencimiento de que significa perfeccionar nuestra legislación laboral.

El proyecto que hoy debe ser votado por el Senado representa, a nuestro juicio, una ecuación adecuada entre el texto original enviado por el Gobierno y el de carácter alternativo que nuestro partido presentó en conjunto con Renovación Nacional.

Como se ha señalado en esta Sala, la iniciativa se ha ido enriqueciendo y mejorando con aportes de los distintos Senadores y de los diferentes partidos a los cuales cada uno de ellos representa. Materias como el fuero laboral; como la exclusión del artículo 157 del Código del Trabajo, que se refiere a causales de despido ajenas a lo propiamente laboral, o como el tratamiento severo que se da al empleador en caso de que el trabajador sea quien ponga término al contrato por una conducta indebida de aquél, son progresos muy significativos en nuestra legislación, a los cuales -como justificadamente lo hizo presente el Honorable señor Hormazábal- todos debemos estar siempre abiertos, porque la vida de los pueblos es la tarea constante de perfeccionar la propia obra que cada cual ha ido realizando a través del tiempo.

Ahora bien, en esta línea me interesa subrayar la importancia que atribuyo al hecho de que se haya fijado un tope razonable -y que a mi juicio era, también, indispensable- al monto de las indemnizaciones en caso de cese del contrato por despido.

Como contrapartida, esta iniciativa implica una ampliación significativa del tope que existía hasta ahora: de un máximo de cinco meses se ha pasado a un máximo de diez meses, o de doce, según el número de

DISCUSIÓN SALA

trabajadores de la empresa. Ello representa, en el menor de los casos, la duplicación del monto mínimo, y algo más en el caso de las empresas de más de cincuenta trabajadores.

Se ha ampliado, asimismo -como se ha destacado con razón en esta Sala-, el ámbito de las personas que obtendrán ese beneficio, con especial significación para quienes laboran en casas particulares. Lo anterior constituye, a mi juicio, un hito de la mayor importancia, porque fue tradicional cuando se legislaba en materia laboral que siempre se excluyera a estos últimos trabajadores de los beneficios que se concedían. Por esa razón, este proyecto da un paso relevante en la materia, que debe ser destacado como se merece.

Durante todo el debate nos preocupó fundamentalmente cautelar el legítimo interés de los pequeños y medianos empresarios. Y me refiero a ellos, no porque el gran empresario no merezca el respaldo de la legislación y todos los incentivos del sistema económico para continuar invirtiendo, creando empleo y contribuyendo al desarrollo del país, sino porque bien sabemos que son los pequeños y medianos empresarios quienes podrían verse más afectados por el encarecimiento excesivo de las indemnizaciones por despido o, en general, del costo de la mano de obra. El pequeño empresario representa a un sector pujante y vigoroso de nuestra clase media, no sólo vital para el desarrollo económico, sino clave para la estabilidad social de nuestra patria.

En esa misma línea, nos ha preocupado con especial relieve no aprobar normas que pudieran desincentivar la creación de nuevos empleos, también por lo señalado en el curso del debate en el sentido de que Chile es un país joven. En los próximos diez años más de un millón y medio de compatriotas buscarán empleo por primera vez. Y es fundamental no sólo mejorar las condiciones de las personas que tienen actualmente trabajo, sino, asimismo, las que resulten adecuadas para que la economía pueda seguir generando todos los empleos que requieran quienes busquen ocupación por primera vez, que son básicamente los jóvenes y, además, en una sociedad como la nuestra, las mujeres, en medida importante, quienes aún continúan incorporándose de modo progresivo a la fuerza laboral.

Por eso, señor Presidente, destaco estos logros como los que me parecen más relevantes dentro de lo que implica el proyecto en análisis.

Quiero también referirme al tema de la derogación del artículo 155, letra f). Como lo señalé en la discusión general, compartimos esta medida y que se exija al empleador expresar la causa que motiva el despido, como elemento necesario para la dignidad del trabajador afectado.

Sin embargo, reitero mi punto de vista en el sentido de que discrepo de la idea sustentada por el proyecto en cuanto a que al recurrir el empleador a la causal de "necesidades de la empresa" exista el recurso de

DISCUSIÓN SALA

apelar a un tribunal para que éste se pronuncie acerca de si ha sido aplicada o no en forma procedente. No estoy de acuerdo. Creo que el ejercicio o aplicación de dicha causal no debiera ser susceptible de revisión por ningún tribunal, porque estimo que ella forma parte del derecho de gestión del propietario sobre su empresa. Como lo señalé, con la mayor franqueza, cuando debatimos en general el proyecto, estimo que la determinación de la dotación del personal, de las características del mismo y de las personas que lo compongan es una de las facultades propias del empleador -repito-, como parte del derecho de gestión mencionado.

Por ello, pienso que lo que realmente correspondería es que a los tribunales sólo se recurriese cuando para la terminación del contrato se invocara una de las causales contenidas en el artículo 2° de la iniciativa, porque en tal situación es evidente que el tribunal tiene que pronunciarse respecto de si la imputación al trabajador es justificada o no y, por consiguiente, acerca de si debe o no indemnizársele, sin perjuicio de que comparto las sanciones al empleador que use ese tipo de causales sin motivo plausible.

Sin embargo, señor Presidente, como lo dije también en esa oportunidad, no insistí en las Comisiones en mi punto de vista. Pero esta tarde vuelvo a señalar los conceptos que he reseñado, porque pienso que cuando se legisla es necesario buscar con flexibilidad los acuerdos que conduzcan a una normativa adecuada para el país. Y, en la evidencia de que mi punto de vista no concita en ese aspecto una acogida factible para convertirse en norma legal, no he querido impulsar ninguna iniciativa en tal sentido, porque ello, incluso, habría perturbado o retrasado la aprobación del proyecto que nos ocupa.

Estimo de importancia que cuando alguien no comparte una idea predominante dé sus razones y fundamentos, para procurar, con toda humildad, pero al mismo tiempo con la necesaria perseverancia, ir formando conciencia en la opinión pública, con el objeto de que se reflexione respecto de planteamientos que uno considera necesarios y de que -ojalá en un futuro próximo- se materialice la realidad a que hago referencia en los términos en que la concibo y entiendo, según acabo de expresar.

Hay un punto que me parece de la mayor relevancia para la historia fidedigna del establecimiento de la ley, el cual dice relación precisamente a lo que hago presente: no hay acto jurídico sin una causa lícita. Cabe preguntarse, entonces, cuál es la causa de un despido declarado improcedente por el tribunal que conoce de la reclamación de un trabajador afectado por la invocación de las necesidades de la empresa. Si el proyecto plantease que la consecuencia de la decisión judicial es el reintegro, como ocurría en la antigua legislación de la década de los 60, es evidente que habría allí una lógica interna incuestionable. Pero, como felizmente no se sigue ese camino (que, teniendo lógica interna, es muy inconveniente para el desarrollo del país y se aleja mucho más todavía de las ideas que estimo correctas en la

DISCUSIÓN SALA

materia), cabe preguntarse, entonces -repito-, cuál es la causa jurídica del despido una vez que el tribunal ha declarado la improcedencia.

A mi modo de ver, resulta nítido que esa causa es la voluntad del empleador, a la cual la ley, como causa remota, le confiere el carácter de voluntad suficiente para poner fin al contrato. Lo que hace la ley es establecer que en ese caso habrá una mayor indemnización del 20 por ciento, pero no entraba el término del vínculo contractual que se produce por la decisión y voluntad del empleador.

Lo mismo vale para el caso en que se apliquen las causales del artículo 2°. Porque, si bien el tribunal analizará si proceden o no y, por ende, si cabe o no la indemnización de la cual el empleador pretende privar al trabajador al invocarlas, el vínculo contractual quedará roto en el momento en que se ejerza por el empleador la facultad de recurrir a alguna de ellas.

Eso me parece de la mayor importancia, a fin de que no haya confusiones en la aplicación de esta ley por los Tribunales de Justicia, ni, tampoco, en las demás instancias llamadas a interpretarla.

De igual modo, quiero subrayar -para la historia fidedigna del establecimiento de la ley- una frase del artículo 6°, donde se consagra la indemnización a todo evento, que pudiese resultar equívoca si no existe una puntualización adecuada y que, por tratarse de una reflexión posterior al estudio del proyecto por la Comisión, ojalá pudiera consignarse explícitamente en la Cámara de Diputados. Aunque ésta no lo hiciese, me parece que del texto que tenemos delante resulta evidente que esa indemnización a todo evento debe entenderse con la excepción de aquellas situaciones en que se invoca una de las causales del artículo 2° y el tribunal respectivo declara su procedencia. Es indudable que en tal caso debe primar la norma de ese mismo artículo relativa a que no habrá indemnización.

Creo que, por la redacción del artículo 6°, en comparación con el artículo 2°, ese punto podría dar lugar a algún grado de discusión innecesaria. Hubo pleno acuerdo al respecto en el seno de la Comisión; pero como es muy importante -repito- para la historia de la ley hacer este tipo de puntualizaciones, he estimado conveniente formularlas ante este Senado.

Señor Presidente, no quiero alargarme aludiendo a todas las consideraciones de orden político general que aquí se han planteado. Pienso que es efectivo que en la adopción de medidas que encarecen el término de los contratos y, por esa vía, el costo mismo de las contrataciones, siempre hay un riesgo, para el futuro, en cuanto a la creación de empleos. Lo que ocurre es que hemos asumido ese riesgo en términos proporcionados, razonables, moderados, a cambio de algo que nos parece de extraordinario valor: la estabilidad jurídica en esta materia, que significa estabilidad económica y social para el país.

DISCUSIÓN SALA

Por ello, quiero pensar que a un Senador que me antecedió lo traicionaron sus palabras al decir que, por no encontrarnos todavía -a su juicio- en un régimen plenamente democrático, había que buscar políticas de acuerdo y no de confrontación.

Tal afirmación parecería llevar implícito que si en algún momento existieran las mayorías necesarias para no apuntar a esos acuerdos y no precisar buscarlos, sería preferible la política de la confrontación, o de la "aplanadora". Naturalmente, ése no puede ser el sentido ni el espíritu de las expresiones de alguien que en forma real, sincera, seria y constructiva, con proyección hacia el futuro, esté interesado en prestigiar una política de acuerdos.

Quiero dejar constancia, señor Presidente, de que no deseo profundizar acerca de cada una de las afirmaciones que aquí se han hecho; pero sí reflexionar sobre un punto en el cual no estoy de acuerdo con el Honorable señor Hormazábal, quien, con agudeza y validez, ha manifestado que existen normas constitucionales que dan un carácter especial a la situación jurídica que hoy vivimos, en relación con un período posterior de la vida del país. Y ha mencionado el caso de la duración del período del actual Jefe del Estado, como también podría haber aludido a la del cargo del Comandante en Jefe del Ejército y de los demás Comandantes en Jefe de las Fuerzas Armadas y del General Director de Carabineros, quienes en esta etapa se desempeñan por un período superior al que corresponderá de acuerdo con la normativa permanente de la Constitución.

En lo que no comparto el punto de vista del Honorable colega es en que eso implique no estar viviendo en un régimen plenamente democrático. Discrepo aún más con otros señores Senadores que intervinieron antes que Su Señoría y que lo dijeron de modo explícito.

Creo que estamos en un régimen plenamente democrático. Y en una democracia pueden perfectamente existir normas transitorias y etapas diferentes. Pero eso no significa que una de tales etapas -la primera- no sea de plena democracia. Esto tiene mucha importancia, porque el señor Presidente del Senado, al bajar de la Testera hace algunos días para usar de la palabra y dirigirse desde esta Sala a la opinión pública nacional e internacional, con relación a un tema de gran trascendencia para el país, invocó, como uno de los elementos que Chile reclama frente al Senado de los Estados Unidos, la valoración de la circunstancia de que hoy vivimos en un régimen democrático. Y este sistema, que no puede ser otro que el de plena democracia, es invocado constantemente -y debe seguir siéndolo- para diversos fines muy positivos para el país; pero no puede ser negado para otros efectos sin faltar a una rigurosidad lógica, a la cual quisiera apelar esta tarde.

Tampoco pretendo, señor Presidente, incursionar en las distintas instituciones que se han mencionado, pero deseo recordar sólo que la

DISCUSIÓN SALA

composición mixta de esta Corporación, con Senadores elegidos mediante votación popular y otros de un origen diferente, fue patrocinada por don Jorge Alessandri Rodríguez en su proyecto de reforma constitucional de 1964, y aprobada en 1980, no como una disposición de carácter transitorio para la etapa inicial de nuestro régimen democrático, sino que pensada, propuesta y, finalmente, aprobada, como una norma de carácter permanente indispensable para el mejor funcionamiento de esta Corporación.

Por lo tanto, considero que cualquier reforma constitucional que en el futuro prescindiera de la composición mixta del Senado y volviese a una Cámara Alta generada íntegramente por votación popular implicaría un gravísimo retroceso en nuestra evolución constitucional y en nuestro sistema jurídico, al que debemos dejar dar sus frutos para justipreciarlo oportunamente.

Muchas gracias, señor Presidente.

He dicho.

El señor HORMAZÁBAL.- ¿Me concede una breve interrupción, Honorable colega?

El señor GUZMÁN.- Con la venia de la Mesa, con el mayor gusto.

El señor VALDÉS (Presidente).- Tiene la palabra el Honorable señor Hormazábal.

El señor HORMAZÁBAL. Señor Presidente, a fin de dejar establecidos con mayor nitidez los puntos de vista concordantes o discrepantes en esta materia, sostengo que en una fase de transición como la que vivimos es mucho más urgente la búsqueda de acuerdos tendientes a estabilizar y lograr los objetivos comunes que se ha trazado el país en cuanto a alcanzar una democracia sólida y plena, y que éste es -lo señalo para evitar malentendidos- un desafío permanente de las democracias. Y expresé puedo haberme equivocado- que la imposibilidad de buscar acuerdos es lo que destruye a las naciones en plena democracia. Por eso, dejo constancia de que los acuerdos son de la esencia de un régimen democrático y de que a ellos estamos urgidos, adicionalmente, por el hecho de vivir circunstancias transitorias.

Ahora, respecto de mis alusiones a la etapa de transición en que vivimos, cabe tener presente que nos encontramos, como es obvio, ante una institucionalidad mezclada: Gobierno democrático, Parlamento parcialmente generado por todos los chilenos, organismos del régimen municipal -el cual es parte de la institucionalidad democrática- todavía sin elección popular, etcétera. No quiero hacer una disquisición académica sobre el particular, pero tenemos un Gobierno democrático, prensa democrática y un Congreso

DISCUSIÓN SALA

democrático, con un elemento distinto: el de los Senadores designados. En lo atinente a este punto, sólo puedo decir que en anteriores oportunidades algunos de esos Senadores han hablado de antecedentes previos a 1964 en lo relativo a la consagración de Parlamentarios de tal carácter, y que si durante más de 50 años el país los rechazó, por algo sería.

Eso es todo, señor Presidente.

El señor VALDÉS (Presidente).- Puede continuar el Honorable señor Guzmán.

El señor GUZMÁN.- Señor Presidente, acerca de la última observación del Honorable señor Hormazábal, quiero subrayar que, a mi juicio, la composición mixta de este Senado, que cuenta con la presencia de una cuota minoritaria, pero significativa, de integrantes de un origen diverso al del sufragio popular, es un elemento perfectamente democrático que enriquece el carácter también democrático del Parlamento y de la institucionalidad que nos rige.

En cuanto a la primera salvedad del señor Senador, deseo señalarle que no desprendí de sus palabras la afirmación que formulé, ni fue a Su Señoría a quien aludí. Para evitar el equívoco, hago presente que me referí específicamente al Honorable señor Ruiz De Giorgio, a quien quiero creer que traicionaron las palabras cuando dijo que era la actual composición del Senado la que lo llevaba a estimar más indispensable la búsqueda de acuerdos que una política de confrontación.

Muchas gracias.

El señor HORMAZÁBAL.- ¿No se encuentra presente el Honorable señor Ruiz De Giorgio?

El señor RUIZ (don José).- Aquí estoy, Honorable colega.

El señor GUZMÁN.- Sí. Lo miré antes de aludirlo, señor Senador.

El señor VODANOVIC- Con la venia de los Honorables señores Hormazábal y Guzmán, señor Presidente, ¿yo podría usar de la palabra, para lo cual estoy inscrito?

El señor VALDÉS (Presidente).- La pidió con anterioridad el Honorable señor Pacheco, Su Señoría.

El señor RUIZ (don José).- ¿Me permite una interrupción, Honorable colega?

El señor PACHECO.- Con todo gusto.

DISCUSIÓN SALA

El señor RUIZ (don José).- Señor Presidente, voy a aprovechar esta interrupción para clarificar mi punto de vista.

Quiero expresar al Honorable señor Guzmán y al Senado en su conjunto que la apreciación de cada uno de nosotros acerca de la situación que vive el país no necesariamente va a ser coincidente.

Creo que hoy aún no vivimos en una democracia plena. Estimo que las instituciones que actualmente rigen los destinos del país no fueron - aunque así se diga en lo formal- producto de la voluntad soberana del pueblo. Insisto en que, a pesar de contar con una Constitución en teoría aprobada por la mayoría de los chilenos, en la práctica -y hemos discutido bastante el tema- las condiciones en que se aprobó en 1980 no fueron democráticas. El plebiscito que modificó la Carta Fundamental, además, tampoco expresó la voluntad del pueblo, sino el alcance que quiso darle el gobernante en ese momento; no tradujo la aspiración de la mayoría, como la reflejada en los resultados del 14 de diciembre recién pasado. Esta es mi apreciación personal, por lo tanto.

Y en cuanto a este período, en el cual estamos tratando de consolidar un régimen democrático, coincido plenamente con lo planteado por el Honorable señor Hormazábal en el sentido de que si hay un momento en la historia del país en que los acuerdos son fundamentales, es éste. En la medida en que estamos en democracia, es cierto que podemos seguir trabajando; pero no podemos hoy día permitir que se produzcan confrontaciones que lleguen a impedir la consolidación de un régimen que nace necesariamente débil, porque después de 16 años es preciso que el país aprenda a caminar en democracia. Y para eso, entonces, quienes estamos en esta Sala debemos dar el ejemplo.

El señor VALDÉS (Presidente).- Tiene la palabra el Honorable señor Pacheco.

El señor PACHECO.- Señor Presidente, señores Senadores:

Las Comisiones unidas de Trabajo y Previsión Social y de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento del Senado estudiaron el proyecto de ley presentado por el Ejecutivo y, luego de escuchar a las partes interesadas y analizar detalladamente las disposiciones, llegaron a un acuerdo que concilia los derechos de los trabajadores, las posibilidades económicas de las empresas y el bien común de Chile.

Como partícipe en dicho trabajo, expreso mi satisfacción por el esfuerzo realizado para encontrar puntos de convergencia que 'fortalezcan la equidad en las relaciones laborales. Reconozco que cada sector planteó, legítimamente, un conjunto de proposiciones que reflejaban su particular visión de lo mejor para el país.

DISCUSIÓN SALA

El acuerdo adoptado traduce, a nuestro juicio, en general, los aspectos más importantes del proyecto que Su Excelencia el Presidente de la República ha sometido a la consideración de esta Corporación, por lo que cabe afirmar que el Supremo Gobierno no se equivocó al tomar la decisión de que se iniciara en esta Cámara el debate respecto de la iniciativa.

El acuerdo de las Comisiones unidas recoge, en lo fundamental, los contenidos del proyecto. Y si bien resulta comprensible que parte de los trabajadores consideren que no satisface plena o totalmente sus deseos o expectativas, tenemos la certeza de que constituye un cambio muy sustantivo respecto de la actual situación institucional, a la vez que la dota de los elementos de legitimidad necesarios para garantizar su estabilidad y eficacia.

Con el objeto de fundamentar estas certezas, permítaseme señalar cuáles son, a nuestro juicio, los logros y avances más sustantivos del acuerdo adoptado por las Comisiones unidas.

En primer lugar, debe estimarse como logro fundamental la derogación de la facultad unilateral del empleador de poner término al contrato de trabajo sin expresión de causa alguna. En efecto, la derogación de la letra f) del artículo 155 del Código del Trabajo recoge una aspiración muy sentida de los trabajadores en este aspecto, a la vez que no sólo dota a la relación laboral de un elemento de mayor estabilidad, sino que la dignifica muy sustantivamente al incorporar en forma definitiva el criterio de que todo término de ella debe encontrar su origen en una causa objetiva que el trabajador pueda conocer y de la cual pueda, eventualmente, discrepar y reclamar.

Este acuerdo, que ratifica la idea matriz quizás más fundamental del proyecto de Su Excelencia el Presidente de la República, se complementa con la introducción, en el repertorio de las causales en cuya virtud el empleador puede poner término al contrato de trabajo, de la relacionada con las necesidades de la empresa, garantizándose así la indispensable flexibilidad a la gestión de la empresa moderna y competitiva que el país y la comunidad requieren para los años venideros.

Con todo, y como garantía de su uso justo y adecuado, el trabajador que estime que la aplicación de tal causal carece del debido fundamento podrá reclamar judicialmente ante el tribunal respectivo, el que, conociendo y calificando los antecedentes invocados, podrá eventualmente declarar su improcedencia, de lo que seguirá un recargo de 20% en el monto de la indemnización correspondiente.

Como segundo logro sustantivo del acuerdo adoptado, señor Presidente, debe destacarse el aumento significativo del monto de las indemnizaciones asociadas al término del contrato de trabajo.

DISCUSIÓN SALA

En efecto, y como primera cuestión para los trabajadores contratados con posterioridad al 14 de agosto de 1981, sé ha extendido en al menos 100% el actual límite al monto de las indemnizaciones por años de servicio, reemplazándose la norma que lo fija en 150 días de remuneración por una que lo coloca en 300 días de la misma. No obstante, tratándose de empresas que contraten a 50 trabajadores o más, dicho límite se ha extendido aun más: a 360 días de remuneración.

Tal logro, de gran significación para los trabajadores, considera adecuadamente las exigencias de, a la vez, creciente flexibilidad y eficacia de la empresa moderna en economías como las nuestras, competitivas y abiertas. Más aún, reconoce de manera conveniente la distinción necesaria entre las posibilidades relativas que tienen las empresas, estableciendo una diferencia, en cuanto a los límites antedichos, entre empresas de distinto tamaño, garantizándose así por parte de la ley el trato justo y adecuado conforme a la realidad y potencialidades que cada ente productivo tenga.

Este paso sustantivo, que dará mayor estabilidad en el trabajo y más cobertura a los trabajadores cesantes, no significará -como se ha dicho- cargas desmesuradas en las empresas, ni afectará los niveles de contratación y empleo. No obstante, el acuerdo supone, además, una forma de cancelación gradual de las indemnizaciones que a la fecha deban pagarse por sobre el límite de 150 días que la actual legislación contempla, asegurándose una vez más el logro de los objetivos ya señalados.

Como segundo aspecto vinculado al incremento del monto de las indemnizaciones, cabe destacar que el acuerdo adoptado por las Comisiones unidas aumenta en 20% el valor de éstas cuando sean consecuencia de un despido declarado injustificado o indebido por el tribunal correspondiente. Ello, además de lo ya indicado en cuanto a la mayor estabilidad y cobertura para el trabajador, ratifica una idea matriz del proyecto del Ejecutivo en el sentido de establecer que, si bien el despido que se ajusta a la razón y al Derecho es una prerrogativa esencial de la gestión empresarial, debe darse la mayor protección al trabajador que eventualmente lo sufra sin motivo racional y justo, y sancionarse severamente el uso abusivo de las facultades que la ley, en virtud del principio de gestión expuesto, otorga al empleador.

Esos principios, señor Presidente, se ratifican de modo aún más expreso en el acuerdo adoptado si se considera que se ha concordado en el criterio de que dichas indemnizaciones se incrementen en un porcentaje incluso mayor -hasta en 50%- cuando las causales que se apliquen al trabajador de manera indebida o injustificada sean de aquellas vinculadas más directamente con su honra y responsabilidad, tales como las descritas en los números 1, 5 y 6 del texto aprobado.

DISCUSIÓN SALA

Finalmente, en cuanto al incremento del monto de las indemnizaciones asociadas a la terminación del contrato de trabajo, no puede dejar de mencionarse un aspecto sustantivo del acuerdo adoptado por las Comisiones unidas, de la mayor significación para los trabajadores y que viene a ratificar definitivamente la sana y adecuada doctrina de los tribunales de justicia. Nos referimos al reconocimiento expreso del hecho de que, para los trabajadores contratados con posterioridad a la dictación del decreto ley 3.501, de 1980, en el cálculo de las indemnizaciones por término de contrato deben considerarse como parte de las respectivas remuneraciones las cotizaciones o aportes de seguridad social de cargo de aquéllos.

El acuerdo adoptado por las Comisiones unidas recoge, asimismo, otro aspecto del proyecto del Ejecutivo de la mayor importancia y que constituye, sin duda, una de sus ideas matrices.

En efecto, se ha acogido del Mensaje de Su Excelencia el Presidente de la República una novedosa institución que permite el pacto de una indemnización sustitutiva a todo evento a partir del séptimo año de iniciada la relación laboral. De lo que se trata a través de esta iniciativa, felizmente hecha suya por las Comisiones unidas, es de permitir a las partes, por sobre los primeros 6 años de indemnización asociada únicamente a la terminación del contrato de trabajo por despido -los que en todo caso serían irrenunciables para el trabajador-, su reemplazo por una indemnización equivalente a lo menos a 15 días por año de servicio para los años futuros y vinculada, no sólo al evento de despido, sino a cualesquiera otros, y especialmente a aquellos de la mayor ocurrencia en el caso de trabajadores con relativa antigüedad y estabilidad en sus empleos.

Otro logro sustantivo del acuerdo de las Comisiones unidas se refiere a la definitiva consagración del principio de que toda terminación de contrato de un trabajador afecto a fuero sindical requiere autorización judicial previa, derogándose la norma actual, que entrega en algunos casos al propio empleador la prerrogativa unilateral de tan delicada calificación.

Ello es producto de otro acuerdo de la mayor relevancia laboral y jurídica. En las Comisiones unidas ha habido consenso en orden a derogar el actual artículo 157 del Código del Trabajo, que contiene algunas causales de terminación del contrato de trabajo que, en general, son del todo ajenas al marco de las relaciones laborales.

Como consecuencia de tal acuerdo, el fuero laboral ha readquirido su real vigencia y definitiva primacía, estableciéndose entonces como previa y necesaria la autorización judicial respectiva para todos los casos. Ello significa un reconocimiento definitivo a esta institución; y se dota desde luego a la función sindical -una de las formas que reviste tal fuero- de la estabilidad y dignidad que siempre debe tener.

DISCUSIÓN SALA

Con relación al contrato a plazo fijo, se ha alcanzado acuerdo para ajustar su plazo de duración máxima a un año.

Asimismo, se ha recogido por unanimidad una norma, propuesta por el Ejecutivo, que busca impedir un abuso de frecuente ocurrencia, consistente en simular, a través de sucesivos contratos de plazo fijo, una relación laboral que, conforme a su extensión y verdadera naturaleza, debe calificarse de duración indefinida.

Finalmente, no podemos dejar de referirnos a una disposición que, si bien no formaba parte del proyecto de ley del Ejecutivo, es producto de una indicación de éste que viene a materializar una aspiración muy justificada y profunda de todos los sectores para subsanar, al menos parcialmente, una lamentable discriminación de la legislación laboral contra los trabajadores de casa particular.

Todos conocemos la delicada materia de que se trata y cuan difícil es conciliar los intereses de estos esforzados trabajadores con la realidad de muchas familias, frecuentemente de clase media, a las que corresponde asumir el costo de cualquier nuevo beneficio que a aquéllos se otorgue. Por lo mismo, innumerables Administraciones que precedieron a ésta no pudieron, lamentablemente, cumplir sus aspiraciones de enfrentar este difícil problema.

El Supremo Gobierno se encontraba en vísperas de enviar un proyecto al Honorable Congreso sobre esta materia. No obstante, recogiendo la inquietud de todos los sectores, y ante el propicio clima de entendimiento y acuerdo dado durante la discusión en el seno de las Comisiones unidas, el Primer Mandatario presentó una indicación que encontró eco unánime entre los Senadores integrantes de las mismas. En dicha virtud, se ha incorporado - felizmente- a la iniciativa una disposición que otorga al trabajador de casa particular, a partir del primer día del próximo año, una indemnización a todo evento que ponga término al contrato, equivalente a 15 días de la respectiva remuneración imponible.

Señor Presidente, tengo el convencimiento de que el acuerdo adoptado por las Comisiones unidas constituye un avance muy sustantivo para los trabajadores y corresponde a la optimización de las posibilidades reales que el país puede ofrecerles en la hora presente. Al mismo tiempo, me asiste la convicción de que cambios serios, graduales y, sobre todo, fruto del consensúa son los únicos que garantizan legitimidad, eficacia y duración. Y si además se trata de materias tan delicadas como lo son todas las referentes a la institucionalidad laboral de una comunidad -especialmente en el caso nuestro, que nos esforzamos por reconstruir una democracia estable y durable-, se apunta con seguridad y certeza hacia tan alto objetivo.

DISCUSIÓN SALA

El acuerdo logrado estimula la política de convergencias que nos permitirá fortalecer la democracia, incentivar el desarrollo económico y profundizar la justicia social.

Al mismo tiempo, el país puede comprobar con satisfacción que este acuerdo evidencia el papel destacado que el Honorable Senado de la República cumple al servicio del bien común de la patria.

Muchas gracias, señor Presidente.

El señor VALDÉS (Presidente).- Tiene la palabra el Honorable señor Vodanovic.

El señor VODANOVIC.- Señor Presidente, voy a intervenir muy brevemente. En lo fundamental, para reiterar el espíritu con que los Senadores del Partido Socialista y del PPD hemos actuado en esta materia y en cuya virtud prestaremos nuestra aprobación al proyecto de ley de que estamos conociendo.

Comparto lo manifestado por el Honorable señor Hormazábal, quien, con la elocuencia que lo caracteriza, ha definido el marco dentro del cual hemos obrado y sus limitaciones, y, sobre todo, ha descrito con mucha precisión cuál es el sentido de la actividad parlamentaria en un período de transición como éste.

Creo que no es apropiado hablar de alegría general o de júbilo ni usar conceptos análogos para referirse al ambiente en que esta iniciativa va a ser aprobada, ni mucho menos al espíritu con que ha sido generado el acuerdo en cuya virtud es posible su aprobación. Estimo que, más bien, podemos hablar de coherencia política: coherencia entre la necesidad que todos tenemos de actuar de manera adecuada para asegurar el proceso de transición a la democracia y los actos concretos que estamos realizando en el proceso legislativo.

Si hay un norte que ha guiado nuestra conducta como socialistas y miembros del Partido por la Democracia en la discusión de este proyecto de ley, no ha sido otro que el de cautelar los intereses de los trabajadores chilenos y, fundamentalmente, asegurar que haya una legislación que revise y rectifique las injusticias que hemos heredado del Régimen anterior en el ámbito de las relaciones laborales.

Desde ese punto de vista, creo que podemos sentirnos satisfechos de lo realizado y de lo actuado, porque en definitiva, gracias al concurso de todos, ha sido posible obtener un tipo de legislación que, indudablemente, significa varios grados de adelanto y de perfeccionamiento con respecto a la situación que vivían los trabajadores chilenos.

Creo que eso es lo esencial. Y a esa inspiración debemos, pues, remitirnos.

DISCUSIÓN SALA

Va a haber ley. Y eso es lo que a los trabajadores chilenos interesaba sustancialmente.

Se han señalado limitaciones de la legislación que estamos aprobando; se ha expresado desconfianza respecto de algunas de sus disposiciones, y creo que, por la vía del comentario o de la enumeración, podríamos agregar varias otras.

En lo personal, no me satisface la restricción con que se está estableciendo un derecho tan fundamental para los trabajadores como es la indemnización por años de servicio. Tampoco terminan de convencerme las argumentaciones que puedan haberse dado para fijar el tope diferenciado de diez y doce meses.

No me satisface, por otra parte, que exista cierta permisividad para el despido colectivo, ni menos que no haya una norma como la que venía en el proyecto original, que a lo menos obligaba a los empleadores a dar aviso con cierta anticipación a los organismos del trabajo.

Pero, más allá de esas limitaciones, prevalece -reitero- el espíritu básico de acuerdo con que hemos trabajado en esta materia. Y creo que eso es lo esencial.

Y, aunque no es la instancia adecuada para discutirlo o comentarlo, estimo que el Presidente de la República ha estado en lo justo al enviar la iniciativa de ley precisamente a esta Corporación. Por el contenido de ella, por sus alcances, por la envergadura de los problemas que trataba, se escogió el camino de buscar el máximo de consenso y de alcanzar los mayores acuerdos posibles en un tema como éste, que incide en una reforma legislativa que es quizás de las más importantes que vamos a conocer en nuestro período y que, por ende, constituye otro de los elementos que aseguran la viabilidad de la transición a la democracia.

Creo, entonces, que se ha estado en lo justo al elegir como Cámara de origen a este Senado.

Y no me pronuncio sobre el destino que los restantes proyectos, que afectan a otras materias sustanciales, podrán tener de continuar esta Corporación como Cámara de origen. Es, en todo caso, un tema de carácter político delicado, que deberá justipreciar al Ejecutivo.

Me parece que tampoco es propio hablar de que alguien ha sido forzado a consentir determinado tipo de legislación. En lo que a mí respecta -y estoy consciente de reflejar el sentir de todos mis Honorables colegas-, aquí no ha habido otra fuerza que la emanada de nuestras propias conciencias, que nos obliga a actuar con altura de miras y -reitero- con coherencia entre el propósito de dar estabilidad a la naciente democracia y los actos que pueden justificar esa estabilidad.

DISCUSIÓN SALA

En consecuencia, sin alegría, sin desbordes y sin júbilo -como se ha señalado erróneamente acá-, los Senadores de esta bancada concurrimos a la aprobación del proyecto de ley en análisis, conscientes de que, más allá de sus limitaciones e imperfecciones, expresa un grado razonable de acuerdo, que es uno de los elementos que nos van a permitir en el futuro, cuando tratemos temas de tan grande envergadura como la de algunas iniciativas que ya están en esta Cámara o alguna reforma constitucional, trabajar dentro de la mayor concordia y profundizar el proceso de democratización del país.

Nada más.

El señor VALDÉS (Presidente).- Tiene la palabra el Honorable señor González.

El señor GONZÁLEZ.- Señor Presidente, este proyecto, si bien no nos llena de satisfacción, constituye para la bancada radical un importante paso en la recuperación de lo que debe ser una legislación que tienda a restablecer el equilibrio entre trabajadores y empresarios. No nos satisface plenamente, pero creemos -reitero- que se ha dado un paso adelante, un paso positivo.

Nosotros hemos pensado a lo largo de los años que la legislación laboral debe encaminarse a terminar con la natural desigualdad que existe entre el trabajador y el empresario. Así ha sido tradicionalmente, por lo demás. Pero reconocemos también la validez de las palabras del Honorable señor Diez cuando señala que la estructura del proceso económico de hoy no es la misma que la de hace 30 ó 40 años. Ahora existe un gran número de pequeños y medianos empresarios que también son trabajadores y respecto de los cuales los radicales nos hemos sentido siempre muy cerca. Y creemos que también, de alguna manera, tenemos que legislar para procurar defender los derechos de esos trabajadores. De tal modo que nos parece que una legislación como la que se está aprobando en este instante tiende a buscar ese equilibrio.

Nosotros dijimos en el Programa de la Concertación de Partidos por la Democracia: "Reconocemos a la empresa privada, tradicional y no tradicional, como un agente productivo fundamental, incluyendo en tal concepto agrupaciones de empresas productivas, empresas grandes, medianas, pequeñas, así como también empresas cooperativas y empresas autogestionadas."

Si ésta es una legislación que permite el reforzamiento de la empresa privada en los términos que señalamos en el Programa de la Concertación de Partidos por la Democracia, nos sentimos satisfechos de ello.

Pero también nos sentimos satisfechos porque, en el acápite referido a los derechos de los trabajadores y el cambio de la legislación laboral, los Partidos de la Concertación expresamos: "A fin de enfrentar la excesiva inestabilidad en el empleo que han debido soportar los trabajadores durante estos últimos años, se desarrollarán políticas encaminadas a reducir el

DISCUSIÓN SALA

desempleo y subempleo, así como a otorgar una adecuada capacitación técnico-profesional. Junto con ello se contemplarán cambios en las regulaciones del despido, tanto individual como colectivo."

Por tanto, en nuestra opinión este Senado ha estado trabajando de acuerdo con algunos de los postulados de nuestro Programa y en los cuales nuestras apreciaciones son coincidentes con las de la bancada de Senadores de Oposición.

Por ejemplo, al eliminarse el artículo 155, letra f), del Código del Trabajo estamos coincidiendo con el punto de nuestro Programa que dice que "Todo término de contrato" -de trabajo- "deberá originarse en una causa legal, apoyada en fundamentos de hecho, y en el caso que corresponda pagar indemnización, ésta será equivalente a un mes de remuneraciones por cada año de servicios, y fracción de seis meses, sin límite."

Nos habría gustado que la indemnización fuera sin límite. Sabemos lo que significa para un trabajador con veinte años de servicios, en una etapa en que sus hijos y su familia se encuentran en el proceso más álgido de la formación, ser despedido y quedar sin trabajo. Nos habría gustado -digo- que no hubiera límite. Pero logramos un buen acuerdo, en la medida en que obtuvimos un 100 y hasta un 140 por ciento de aumento en la indemnización.

Por otro lado, en nuestro Programa señalamos:

"En cuanto a las causales que pueden dar origen al despido, se distinguirán, en términos generales, dos situaciones:

"-Cuando la causal de despido se relacione con necesidades de la empresa, derivadas de la racionalización o modernización de la misma, bajas en la productividad de la empresa, cambios en las condiciones de la economía, o falta de adecuación laboral o técnica del trabajador a sus faenas,"...

Coincido con el Honorable señor Calderón. Me habría gustado que se estableciera con precisión cuando pueden aplicarse las causales de tal índole. Nuestra declaración en el Programa es eso: una declaración programática. Probablemente, como legisladores, podríamos haber especificado al respecto.

Durante muchos años hemos defendido a los trabajadores en el marco de los Tribunales Laborales, y muchas veces nos hemos encontrado con una legislación como ésta, que nos impide lograr acuerdos convenientes para ambas partes.

Señor Presidente, Honorables colegas, me parece que, además, el acuerdo obtenido en esta Corporación con respecto a una materia tan delicada como es la legislación laboral constituye una ratificación de la idoneidad del Senado como el Gran Foro donde se pueden buscar y obtener los importantes

DISCUSIÓN SALA

acuerdos que la sociedad chilena espera de quienes hoy estamos actuando en el campo de la política.

Confiamos en que esa práctica continúe y se robustezca en el tratamiento del resto de las leyes laborales. Los Senadores radicales estamos dispuestos a colaborar y participar en el esfuerzo por buscar un consenso y un entendimiento con la bancada de la Oposición, que -debemos señalarlo- en muchos aspectos en este período ha sido extremadamente fructífero.

Hoy, para nosotros, el gran desafío del Parlamento en general y del Senado de la República en particular es el de contribuir a la consolidación de la democracia. Y es indudable que acuerdos como el que estamos comentando apuntan en esta dirección, para el logro de un propósito tan elevado.

Todos concordamos en que estamos en un período de transición a la democracia, con más o menos matices; y todos convenimos también en la obligación que tenemos de contribuir a la consolidación de la democracia.

Por tanto, no nos sentimos plenamente satisfechos. Pero creemos que es un paso importante que contribuye a reemplazar una legislación agravante a los derechos de los trabajadores por una más solidaria y equilibrada.

Señor Presidente, creo que las diferentes bancadas de este Senado, con los matices que les son propios, están de acuerdo en este proyecto. Y, por eso, limito hasta aquí mi intervención y señalo que la bancada radical va a votar favorablemente esta iniciativa de ley, en los términos en que la han propuesto las Comisiones unidas.

He dicho.

El señor VALDÉS (Presidente).- Tiene la palabra el Honorable señor Thayer.

El señor THAYER.- Señor Presidente, a estas alturas de la tarde ya hemos agotado una parte importante de este debate y tal vez todos estamos deseando que el siguiente orador sea muy breve. Yo aspiro a hacerlo así.

Solamente formularé algunas apreciaciones que me parecen interesantes para la historia de la ley y el esclarecimiento de ciertas afirmaciones que se han hecho acá.

En primer lugar, hay que tener claro que este proyecto está legislando para las empresas medianas y pequeñas y -si hemos de ser exactos- que el tope de doce meses que se ha fijado es para las primeras, y el de diez meses, para las empresas más bien chicas; porque las grandes están sometidas, en general, al régimen de contrato colectivo de trabajo.

Esta legislación -no lo olvidemos- es supletoria de lo que las partes convengan por contratos colectivos. Y los grandes sindicatos de las

DISCUSIÓN SALA

grandes empresas han llegado a convenios cuyos beneficios superan los que la ley en proyecto contempla.

En segundo término, aquí se ha hablado de júbilo, de coherencia y de desazón o de desacomodo con algunas disposiciones. Creo que de todo hay en una legislación en un país democrático como el nuestro.

Confieso compartir claramente el júbilo en cuanto al hecho positivo de que hayamos logrado en las Comisiones unidas de Trabajo y Previsión Social y de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento un acuerdo prácticamente unánime en la mayoría de los preceptos de la iniciativa, lo cual augura su aprobación en la Sala. Conviene tener presente que si ella sólo hubiese sido informada por la Comisión de Trabajo y Previsión Social, nada aseguraría su pronto despacho por el Senado. Si se aprueba -como espero que acontezca en pocos minutos más-, se debe al esfuerzo realizado para entendernos en las Comisiones unidas.

Tercer punto. Me parece importante sacar una lección del estudio de esta iniciativa, que nos servirá para el análisis de próximos proyectos relativos a asuntos laborales, como el de régimen sindical y el de negociación colectiva. Cualquiera que sea la decisión definitiva que el Ejecutivo adopte en cuanto a mantener o no al Senado como cámara de origen, tengamos en claro que la metodología que aplicó para dar a los proyectos la apariencia de una sustitución total de casi la mitad del Código del Trabajo ha provocado en el país y en la opinión pública una alarma, a mi entender, excesiva.

Hemos comprobado que un proyecto de gran trascendencia -que provocó agudas discusiones, mucha inquietud, quizá restricción económica en la actividad de algunas empresas y acaso riesgos de despidos- ha terminado cuajando en un conjunto de disposiciones que corresponden a un todo armónico, equilibrado y, a mi juicio, adecuado a la actual situación del país.

No existe legislación laboral buena para todo país y para todo momento. Debe buscarse la más adecuada para un país en un momento determinado. Esta normativa, en mi concepto, reúne esas características.

Cuarto. Algunos Honorables colegas han mencionado como con desaliento el hecho de que la iniciativa fije un tope a la indemnización por año de servicio, en cuanto a normas generales, a trabajadores contratados con posterioridad al 14 de agosto de 1981.

Cabe tener presente el proceso histórico. No lo quiero rememorar, pero este beneficio costó mucho establecerlo y, tal vez, nunca existió en nuestra legislación en la forma amplia como ahora se consagra, unida a la causal de necesidades de la empresa, con supresión del despido arbitrario.

En virtud del decreto ley 2.200, de 1978, que derogó la ley 16.455, de 1966 -que estableció el principio de que se podía despedir sólo por

DISCUSIÓN SALA

necesidades de la empresa (sancionándose el despido abusivo o arbitrario con una indemnización de un mes por año, sin tope, como beneficio mínimo), pero sin pago de indemnización alguna- se reimplantó el principio del despido arbitrario, del desahucio sin expresión de causa y, junto con ello, la indemnización de un mes por año de servicio, sin tope.

Al modificarse estas normas por la ley N° 18.018, volvimos al sistema del despido sin expresión de causa, reduciéndose la indemnización para los trabajadores contratados con posterioridad a la vigencia de dicha ley - de agosto de 1981-, a un tope máximo de 150 días.

El proyecto en debate, además de suprimir el despido sin expresión de causa, introduce como causal de término al contrato de trabajo las necesidades de la empresa, con indemnizaciones cuyos topes varían entre 10 meses en empresas pequeñas (de 50 o menos trabajadores) y 12 meses en las de 51 o más trabajadores, y sin tope para los trabajadores antiguos. Como este beneficio se consagra adicionalmente al establecimiento de una causal de despido por necesidades de la empresa y con supresión del despido arbitrario, representa un avance laboral neto e indudable. Debo reconocer -y por qué no hacerlo- que hace 25 años, como Ministro del Trabajo, obtuve que el Congreso, tras una dura e insistente batalla, aceptara eliminar el despido sin expresión de causa (y así lo estableció la ley N° 16.455 que lleva mi firma), pero sobre la base de que quien despedía invocando necesidades de la empresa no pagaba indemnización.

Quinto. Se ha mencionado -y con razón- la historia del Código del Trabajo.

Deseo hacer un pequeño alcance, pues se trata de un tema interesante de recordar. Es efectivo que cuando don Arturo Alessandri Palma ganó a don Luis Barros Borgoño las elecciones presidenciales de 1920 una de sus primeras medidas consistió en encargar a don Moisés Poblete Troncoso, junto a un grupo de asesores, la redacción del primer proyecto de Código del Trabajo de Chile, el que, elaborado en forma relativamente rápida, en 1921 se envió al Parlamento con las firmas del Presidente Alessandri y del Ministro del Interior don Pedro Aguirre Cerda. Pero durante casi cuatro años en el Poder Legislativo de la época no hubo acuerdo sobre la materia. Finalmente, esa legislación emergió en forma de un conjunto de leyes dispersas, enumeradas desde la 4.053 a la 4.059, el 8 de septiembre de 1924, a impulsos de un movimiento militar que significó el exilio del Presidente Alessandri Palma. Posteriormente otro movimiento militar implicó su regreso al país, siguiendo un desarrollo histórico que no es del caso recordar ahora.

Más tarde, bajo un Gobierno de excepción -el primero de Ibáñez-, y en virtud de facultades otorgadas por el llamado "Parlamento Termal", esas leyes pasaron a constituir el primer Código del Trabajo de Chile.

DISCUSIÓN SALA

En esta oportunidad, ¿qué es lo que yo celebro?

Concuerdo, en este punto, con lo manifestado por un distinguido colega hace un momento. Se ha podido producir en una discusión abierta y difícil, porque la iniciativa no es sencilla, un acuerdo prácticamente unánime, con salvedades de algunos distinguidos Senadores y con dificultades en otros aspectos. Pero substancialmente todos supimos ser capaces de transigir en lo que podíamos transigir y de defender lo que debíamos defender, todo lo cual condujo a un proyecto que será ley, espero, en poco tiempo más, si la Cámara de Diputados corrobora el criterio de este Honorable Senado.

Se mencionó hace un momento una situación a la cual no puedo dejar de referirme. Se aludió a la posibilidad de que el acuerdo en torno al texto de la iniciativa hubiera sido forzado por instituciones que no son de raigambre democrática, como los llamados Senadores designados o Senadores institucionales. Como me he incorporado al Senado con esa calidad, quiero una vez más dar fe de mis dichos.

Los nueve Senadores que tenemos generación basada en normas constitucionales no estamos de prestado, ni llegamos a la Corporación buscando cargos. Todos, para asumir esta alta tarea, abandonamos responsabilidades de otro orden, para algunos -quizá para todos- menos tensas que las senatoriales, y gracias a un precepto constitucional -en la que no tuvimos iniciativa alguna- dos veces aprobado por mayorías de más de siete millones de chilenos. ¿Y en virtud de qué razón histórica constitucional? La repito porque se ha mencionado y quiero recordarla. En la reforma constitucional de 1925 se estimó conveniente transferir al Senado facultades que hasta ese año desempeñaba el Consejo de Estado en carácter de cuerpo consultivo del Presidente de la República, como de darle su dictamen en los casos en que lo consultara, y otras similares de asesoría.

Durante casi 50 años -desde 1925 hasta la actual Constitución- no se hizo justicia a esa reforma, contra la opinión del Presidente Alessandri Palma y más tarde del Presidente Alessandri Rodríguez. Como consecuencia de ello, el Senado continuó manteniendo un carácter predominantemente de cámara política, al igual que la Cámara de Diputados. Y ocurre que el régimen bicameral, establecido en muchos países del mundo, marca una distinción sustancial entre la función de la Cámara Alta o revisora y la de la Cámara Baja.

Si acaso el Senado fuera un cuerpo destinado a operar sólo en función del juego de las mayorías políticas derivadas de la última elección parlamentaria, no tendría justificación alguna, pues no cumpliría la función de ser un organismo al cual el Presidente de la República pueda y deba acudir para pedir su aprobación en actos fundamentales de carácter no político, no partidistas, como la designación de altas autoridades o el permiso para alejarse del territorio de la República, o, lo que es más serio, para pedir su

DISCUSIÓN SALA

dictamen en altos problemas de carácter nacional. Y si el Primer Mandatario pide su dictamen, es porque supone que el Senado no es un cuerpo políticamente adicto ni políticamente opositor, sino uno políticamente capaz de superar la situación partidista, empujándose por encima de ella en procura de los altos intereses del país. Por eso, la democracia debe saber conciliar el voto popular, total y exclusivo de la Cámara de Diputados, con la integración mixta del Senado, con una minoría que no es elegida por el pueblo, sino escogida en virtud de una larga vida de servicios públicos de quienes la componen.

Desgraciadamente para nosotros, los Senadores designados, son tan altas las calidades de los Senadores electos que tal vez nuestros merecimientos y experiencias no alcanzan a distinguirse.

Termino manifestando que comparto las expresiones del Honorable señor Vodanovic en el sentido de que éste es un proyecto coherente, nacido de una acción coherente de quienes pensamos distinto.

Las reacciones de júbilo podrán ser por otras causas, pero quienes conocemos la historia de la legislación social nunca celebraremos como término definitivo una norma laboral, sino solamente la consideraremos como una etapa en un proceso incansable de evolución social que procura las mayores justicia y participación de todos los ciudadanos en una democracia.

He dicho, señor Presidente.

El señor VALDÉS (Presidente).- Tiene la palabra el Honorable señor Prat.

El señor PRAT.- Señor Presidente, intentaré ser muy breve.

Sin duda, todos apreciamos -y nos alegramos de ello- el acuerdo logrado por las Comisiones unidas que se está analizando en la Sala. Ya el solo hecho de haber llegado a un consenso es altamente positivo para el desarrollo del proceso de discusión democrática que estamos viviendo.

Asimismo, es dable señalar la inobjetablez de algunos de los mejoramientos que establece la nueva legislación que hoy día estamos aprobando. Por ejemplo, el establecer una causal razonada para todo término de contrato es, indudablemente, un neto mejoramiento de la legislación. Así se salvaguarda la dignidad del trabajador y se le evita un daño en sus antecedentes para optar a otra ocupación. También es conveniente la reducción de dos a un año el lapso tras el cual un contrato deja de ser transitorio y se transforma en permanente, puesto que el primer plazo -dos años- era, naturalmente, excesivo.

Sin embargo, también estimo necesario hacer una reflexión acerca de los riesgos que involucra la iniciativa, porque es deber de honestidad ante el

DISCUSIÓN SALA

país que quienes legislamos manifestemos nuestras aprensiones acerca de posibles efectos secundarios de los proyectos.

En tal sentido, el aumento del número de meses que deben considerarse para cancelar indemnizaciones al término de contrato y el recargo de un 20 por ciento para aquellos casos cuya justificación no fuere aprobada en el proceso judicial o bien se renunciare -que es lo que sucederá en la práctica- a dicho proceso, constituyen, sin duda, costos mayores a la contratación de personal, los que recaerán fundamentalmente en la pequeña y mediana actividades que, como hemos dicho, son las que generan más del 70 por ciento de los empleos y donde, según revelan las estadísticas, se produce la mayor rotación de mano de obra.

En consecuencia, estas medidas, que constituyen un logro innegable para los trabajadores que están contratados, significan un riesgo y un desmejoramiento para las opciones tanto de los jóvenes que año tras año demandan empleos como de quienes están trabajando con contrato temporal y aspiran a transformarlo en contrato permanente. Estas disposiciones tienden a alejar de ellos la posibilidad de la tan ansiada estabilidad en el empleo.

Quiero también señalar el riesgo que introducimos en la legislación por la vía de entrometernos más en los acuerdos y encuentros de intereses entre partes. El mayor riesgo que involucra toda legislación que regula la relación entre partes es, por un lado, la rigidización derivada de la distinta realidad de los diferentes actores, determinando que la ley imponga un marco que, por la fuerza de los hechos, siempre queda excesivamente holgado para unos y desmesuradamente estrecho para otros. Hay ejemplos al respecto. Esta ley en proyecto pesará mucho más a un pequeño negocio que proporciona empleo a diez operarios y que debe readecuarse en cinco de ellos, que a una empresa que debe readecuarse en 50 operarios, de los 300 que tiene, y en la que seguramente la planilla de remuneraciones no tiene gran incidencia en el giro de sus operaciones.

Hemos tratado de corregir la rigidización que estamos imponiendo mediante la diferenciación entre empresas con menos de 50 trabajadores y las con más de 50 trabajadores. A unas las hemos definido de medianas y pequeñas, y a otras, de grandes. Pero, sin duda, con esta clasificación no estamos acercándonos exactamente a la realidad, ya que hay muchas empresas, particularmente las prestadoras de servicios laborales, que pueden emplear mucho más de 50 trabajadores y que, sin embargo, son muy pequeñas. Me estoy refiriendo a las que trabajan en el ámbito de la forestación, en todo lo que atañe al bosque (poda, plantación, raleo), donde el empresario cuenta habitualmente con un capital de diez motosierras y, a lo más, un jeep; o a las que se están formando en la fruticultura moderna como prestadoras de servicios y cuyo personal realiza trabajos de plantación, de

DISCUSIÓN SALA

poda y de cosecha, con lo cual se especializa y logra estabilidad en el empleo a lo largo del año.

Normalmente, esas empresas tienen muy poco capital, pero proporcionan empleo estable a mucho más de 50 trabajadores.

En el área urbana también se da este tipo de empresas, como las de aseo, las de cuidado, en fin, las de operación de equipos. Muchas veces, si bien no cuentan con capital, dan empleo a gran cantidad de mano de obra.

No diré que a tales actividades las estamos condenando, porque funcionan fundamentalmente sobre la base del coraje de sus pequeños empresarios. A ese coraje no lo vamos a afectar, pero sí estamos discriminándolos al establecerles un 20 por ciento más de costo en las indemnizaciones que deben pagar al término de los contratos.

Asimismo, en la legislación siempre, inevitablemente, introducimos inflexibilidades que no se avienen con la variabilidad de las circunstancias. ¡Qué más significativo del tiempo presente que la variabilidad de las circunstancias! Lo estamos viendo hoy cuando no sabemos qué pasará mañana en nuestra propia realidad a raíz del conflicto en el Medio Oriente que tiene en un hilo la paz del mundo. Ya nos han anunciado que la próxima semana el precio de los combustibles se alzarán en a lo menos 30 por ciento. Hace 15 días no habríamos soñado esta nueva situación.

Por eso, es absolutamente necesario que la legislación que elaboremos respete la posibilidad de los actores para adecuarse a la permanente variabilidad de las circunstancias. ¡Qué ejemplo más dramático de esto es la crisis profunda que vivió la economía del país en los años 80, 81, 82! El legislador de entonces, creyendo hacer lo mejor para el mundo laboral, estableció un salario mínimo de algo más de seis mil pesos, que en poder adquisitivo de hoy equivaldría a un salario mínimo de más de 45 mil pesos, tanto medido en la unidad dólar cuanto en la unidad "quintal de harina", como lo hacemos nosotros, la gente de campo. En esa época el salario mínimo alcanzaba para 10 quintales de harina, lo que en la actualidad, coincidentemente, medido en dólares daría más de 45 mil pesos. ¿Y qué pasó con esa legislación que en un primer momento tanto favoreció a los trabajadores? ¡Cuánta responsabilidad habrá tenido ese valor mínimo en el 30 por ciento de cesantía que sufría esa misma masa trabajadora al año siguiente! Porque cuando se hizo presente la recesión el empleo no fue capaz de adecuarse a la nueva realidad económica producto de leyes que habían rigidizado la capacidad de los actores a acomodarse a la nueva situación.

He querido, señor Presidente, traer a colación estos elementos de reflexión para llegar a una conclusión: cuando legislemos, tanto en estas materias como en muchas otras de este orden en el futuro, debiéramos privilegiar nuestra energía y capacidad en hacer que las partes y los distintos

DISCUSIÓN SALA

actores se encuentren, negocien y logren acuerdos en los que hagan valer la realidad específica de cada cual.

Hoy día negocia colectivamente menos de un 10 por ciento, o un 10 por ciento, de los trabajadores. Debemos proponernos que -ojalá- el ciento por ciento de ellos negocien colectivamente. También debemos lograr que la negociación sea justa, razonada, informada y equitativa. En la legislación en proyecto, hemos sido nosotros quienes negociamos por las partes, introduciendo, sin duda, rigideces y dificultades tanto para los que les va a quedar holgada esta ley cuanto a quienes les quedará estrecha.

Y como se relaciona con la filosofía de lo que estoy planteando, no quiero dejar pasar una apreciación del Honorable señor Ruiz De Giorgio en el sentido de lamentarse de que ni la CUT ni la Confederación de la Producción y el Comercio representan a la totalidad de los trabajadores ni a la totalidad de los empresarios, respectivamente. A juicio del señor Senador, la legislación vigente y la realidad política próxima pasada habrían impedido que todos los trabajadores estén representados por la CUT. Quiero decir a Su Señoría que ojalá nunca todos los trabajadores ni todos los empresarios estén representados, respectivamente, por una sola organización, pues es de la esencia de un país libre y de una economía moderna la existencia de infinidad de realidades distintas. Por eso, nunca una sola confederación de empleadores ni una sola central de trabajadores tendrá la posibilidad de interpretar cabal y fielmente a cada uno de sus afiliados en sus justas aspiraciones.

Muchas gracias, señor Presidente.

El señor VALDÉS (Presidente).- Tiene la palabra el Honorable señor Fernández.

El señor FERNANDEZ.- Señor Presidente, se ha llegado a acuerdo en una materia especialmente significativa para el país, los trabajadores y el propio Congreso, y en particular para el Senado.

El acuerdo es especialmente significativo para el país en el período que vivimos, por cuanto las relaciones laborales configuran un elemento que en general es extraordinariamente preocupante y que distorsiona la realidad. Su relevancia va mucho más allá de la vinculación económica existente entre trabajador y empresario, ya que en ellas están envueltos valores superiores a los simples actos materiales mediante los cuales se expresan. Representan, en proporción muy importante, la dignidad del hombre que está en juego día a día, constituyendo parte de su vida, de su quehacer y de las aspiraciones naturales de todo ser humano.

Por ello, las relaciones laborales tienen esa significación profunda que va más allá de los actos materiales a que me referí.

DISCUSIÓN SALA

Lograr un acuerdo en materias laborales tiene el especial sentido de traer consigo una tranquilidad muy importante para los más amplios sectores del país, la que se refuerza y se extiende también a todas las actividades nacionales, pues el trabajo, como motor de la actividad del país, es un elemento indispensable e insustituible en toda comunidad organizada que se desarrolla, el cual no sólo sirve para fijar las relaciones entre los trabajadores y entre éstos en relación con la empresa, sino también el vínculo que debe existir en cuanto al comercio internacional y a las distintas posibilidades que un país tiene para poder enfrentar los diversos y múltiples aspectos que comprende el trabajo y el producto del mismo que se logra en común en una empresa.

Sin perjuicio de estas consideraciones generales, el acuerdo tiene también una especial significación -considerando el hecho de que ha sido logrado entre sectores muy distintos, con concepciones diferentes y que tienen apreciaciones respecto de la realidad nacional muy disímiles entre sí- por haberse logrado en esta Alta Corporación y en aspectos que son de amplia e importante generalidad.

Es el Senado de la República el que ha permitido que este acuerdo -el cual va a favorecer a trabajadores, empresarios y a los chilenos en general- se logre en un clima de armonía y de entendimiento, recogiendo diversas apreciaciones que los distintos sectores han querido dar a conocer; y por otro lado también entendiendo que en cada negociación existen concesiones recíprocas que las partes necesariamente deben dejar en el camino, por cuanto para que haya realmente un grado de transacción importante en materias de esta naturaleza es preciso que cada parte ceda lo que en definitiva constituye su proyecto completo.

El acuerdo en definitiva -no obstante significar importantes concesiones para las partes que estaban negociando- se presenta como un todo coherente y equilibrado. Coherente, porque persigue objetivos muy claros: por un lado, dar estabilidad en el empleo, y por otro, permitir asegurar la gestión que el empresario haga de su propia empresa o actividad. Conjugar estos dos aspectos constituye precisamente el equilibrio y la justicia de esta legislación.

Por otra parte, esta iniciativa contiene logros concretos de mucha significación: se doblan las indemnizaciones en el caso de las empresas con menos de 50 trabajadores y se llega mucho más allá en aquellas con más de 50.

Esta diferencia, que beneficia en forma muy significativa a los trabajadores chilenos, ha sido criticada por algunos sectores en cuanto al corte o distinción sobre el número de trabajadores que existe en una empresa, señalándose que no es posible distinguir en las grandes y las pequeñas el número de ellos involucrados. A este respecto, conviene tener presente que son múltiples los casos en que la legislación se refiere a la cantidad de

DISCUSIÓN SALA

trabajadores para los efectos de hacer distinciones. Con ello quiero referirme a la negociación colectiva, al establecimiento de reglamentos en las empresas y también a la constitución de sindicatos.

En nuestra legislación no constituye una novedad el que se distingan determinadas normas sobre el número de trabajadores para los efectos de fijar ciertos derechos o establecer obligaciones específicas.

En cambio, esta distinción reviste especial importancia, por cuanto de esta manera se permite y facilita que los pequeños empresarios puedan continuar sus actividades, considerando que son sectores que tienen amplia cobertura en el ámbito nacional, especialmente en lo que dice relación al empleo.

Por ello, esta distinción, lejos de ser inconveniente, a mi juicio, constituye un beneficio y una posibilidad real para que los pequeños empresarios puedan continuar con sus labores en los términos en que actualmente están llevando a cabo.

El proyecto también se refiere a las causales de terminación del contrato de trabajo, perfeccionando las normas que al respecto existían. En esta materia hay un mejoramiento evidente, ya que se eliminan aquellas causales ajenas al contrato de trabajo, con lo cual se establece una relación laboral limitada, clara y específica en materia contractual, dejando al margen asuntos ajenos a ella y cuidando, sin embargo, mantener la nomenclatura que contiene la legislación, para los efectos de conservar la rica jurisprudencia que en este aspecto existe. Por lo tanto, haciendo salvedad de aquellos casos en que específicamente el legislador -a través de las Comisiones unidas que trabajaron sobre el particular- ha querido introducir modificaciones expresas en algunas disposiciones, en el resto se ha procurado mantener las normas respecto de la legislación vigente, con el objeto de conservar la jurisprudencia.

Sin embargo, hay una materia sobre la cual en su oportunidad hice presente mi opinión contraria en las Comisiones y, en consecuencia, voté en contra de ella. Me refiero al artículo 6° transitorio, el cual dispone retroactividad para los efectos de la aplicación de las indemnizaciones contenidas en esta legislación. A mi juicio -y ésa fue la razón de haber votado en su contra- no se puede afectar retroactivamente contratos vigentes, menos aún los que han terminado, los cuales han dejado de producir sus efectos por una causal legal vigente.

De modo que, a mi juicio, ese tipo de contratos no debieran estar afectados por esta disposición, pues no sólo se trata de los anteriores a la vigencia de la ley, sino de aquellos ya terminados.

Por otra parte, en esta materia también se afectan en forma importante los juicios pendientes. Si bien se resguarda -como no podía ser de

DISCUSIÓN SALA

otra manera- la situación de los fallos pronunciados, se afectan las causas pendientes, por cuanto el legislador señala que el juez tendrá que dictar sentencia de acuerdo con la legislación vigente al momento del fallo.

Hecha esta salvedad en cuanto al artículo 6º transitorio, hay un aspecto que, sin embargo, reviste la máxima trascendencia y que tiene gran significación, el cual, a mi juicio, fue recogido en forma muy afortunada por el Ejecutivo al considerar las labores de los trabajadores domésticos o de casas particulares. Ese punto fue tomado de la iniciativa que el Honorable señor Jarpa planteó en las Comisiones el jueves 16 del presente. En mi opinión, esto representa un avance extraordinariamente importante, por cuanto el incluir a los trabajadores de casas particulares en esta materia, sin perjuicio de constituir un elemento de gran justicia social, de solidaridad y de gratitud de todos respecto de estos trabajadores, constituye un derecho que, en definitiva, el legislador de 1990 viene a recoger en plenitud, dando la categoría que realmente corresponde a este tipo de trabajadores.

Este aspecto significa de por sí un avance fundamental, decisivo y determinante en la orientación que la legislación laboral ha querido dar en este proyecto.

Señor Presidente, al terminar estas palabras, quiero señalar mi complacencia por los efectos logrados con este acuerdo; anunciar, por cierto, mi votación favorable al proyecto, y hacer votos para que este tipo de concurso de opiniones y de voluntades que tan grandemente pueden enriquecer una iniciativa sea también el objetivo permanente de este Senado, con lo cual no sólo se prestigiará esta Alta Corporación en cuanto a sus funciones, sino que prestaría un inestimable apoyo al engrandecimiento y perfeccionamiento de nuestro régimen democrático.

He dicho, señor Presidente.

El señor VALDÉS (Presidente).- Tiene la palabra el Honorable señor Romero.

El señor ROMERO.- Señor Presidente, a esta altura del debate me parece que está todo dicho; y voy a renunciar al derecho de hacer uso de la palabra en beneficio de realizar la votación.

El señor VALDÉS (Presidente).- Tiene la palabra la Honorable señora Feliú.

La señora FELIÚ.- Señor Presidente, brevemente, para señalar que me complazco de que se haya llegado a acuerdo en este proyecto de ley -no obstante que las posiciones iniciales fueran tan alejadas entre sí- y de que, en definitiva, se lograra un consenso que, si bien no deja a todo el mundo plenamente satisfecho, acerca posiciones y confiere derechos muy importantes.

DISCUSIÓN SALA

Se ha planteado reiteradamente en esta Sala que la indemnización por años de servicios que contempla el proyecto de ley es muy justa para los trabajadores y que, atendida la cuantía señalada en él, ella no representa una excesiva carga para las empresas.

Señor Presidente, en estas condiciones solicito formalmente al señor Ministro aquí presente que las normas de esta ley se extiendan a todos los trabajadores del país, especialmente a los fiscales, a los regidos por el Estatuto Administrativo que, de manera general, no tienen ninguna indemnización por años de servicio. Hay casos excepcionales en donde se otorgan algunas indemnizaciones de 6 meses -en otros, de 8-, y también existe el beneficio llamado "desahucio fiscal" -hoy suprimido-, costado por los propios trabajadores mediante imposiciones. Pero para aquellos que no tienen inamovilidad no existe ese tipo de garantía en la legislación actual.

Concretamente, propongo que estas normas sean aplicadas a todos los trabajadores del país, tal como ocurre, por ejemplo, con las disposiciones del Código del Trabajo sobre protección a la mujer, las cuales rigen respecto de todas las trabajadoras, cualquiera que sea su empleador.

He dicho, señor Presidente.

El señor VALDÉS (Presidente).- Tiene la palabra el Honorable señor Jarpa.

El señor JARPA.- Señor Presidente, sólo para referirme a dos aspectos que se mencionaron aquí durante el debate.

En primer lugar, considero que ésta es una etapa de avance hacia un sistema mejor de seguro de empleo, el cual debe ser la aspiración para la estabilidad y confianza de todos los trabajadores de Chile. Creo que, de todas maneras, aunque ha habido un avance, el problema en definitiva no está resuelto. Como lo ha dicho el Honorable señor Thayer, pienso que ésta es una etapa. En la medida en que el país, las empresas, la actividad productiva y la situación económica de Chile vayan mejorando en el futuro, volveremos sobre el particular.

Por lo mismo, me preocupa que, habiéndose reconocido aquí la posibilidad de que la pequeña y mediana empresas no estuvieran en estos momentos en situación financiera para cumplir con las obligaciones emanadas de esta nueva legislación, todavía no se haya concretado un proyecto de renegociación de las deudas.

En la mañana de hoy estuvimos en una reunión con el Ministro de Agricultura en la Comisión del ramo y con presidentes de bancos particulares y el del Banco del Estado. Y me parece que hay cierta reticencia para abordar este tema de manera definitiva.

DISCUSIÓN SALA

En días pasados escuchamos en esta Sala que luego se elaboraría un proyecto sobre esta materia. Pero, por lo que se dijo en la mañana de hoy, parece que todavía no existe realmente una claridad de propósitos de parte del Gobierno. Y si no hay verdaderamente una solución s.1 problema del endeudamiento de la pequeña y mediana empresas, es posible que, por muy bueno que sea el avance logrado, en definitiva él no pueda hacerse realidad por falta de capacidad de pago de dichas empresas.

Reitero lo que dije en días pasados en el sentido de que la clase media empresarial -que tiene mucho coraje, como lo sostuvo el Honorable señor Prat- posee muy poco capital, y en gran medida ella depende de las posibilidades de crédito y del costo del mismo. Si no nos preocupamos de esta materia, estaríamos precisamente aprobando una legislación que va a ser teórica, porque muchas empresas no podrán aplicarla.

He dicho, señor Presidente.

El señor VALDÉS (Presidente).- Tiene la palabra el Honorable señor Papi.

El señor PAPI.- Señor Presidente, sólo para hacer una rectificación a lo planteado por el Honorable señor Jarpa.

Yo entiendo que ésa es !a visión con la cual él quedó de la reunión efectuada en la mañana, a la que asistió el Ministro de Agricultura, el presidente del Banco del Estado y presidentes de bancos privados. Comprendo que el planteamiento hecho por las autoridades de Gobierno no es que no exista la disposición ni el ánimo para buscar soluciones, sino que algunas de las alternativas sugeridas no le parecieron aceptables a la autoridad, especialmente aquellas que podrían significar subsidiar un determinado sector con cargo a fondos públicos que tenían otras prioridades para ser asignados, especialmente considerando la escasez de éstos.

El señor JARPA.- ¿Me permite, señor Presidente?

El señor VALDÉS (Presidente).- Sí, señor Senador.

El señor JARPA.- La autoridad, después de oponerse a las propuestas que se presentaron, tampoco expresó sugerencia de solución. A eso quería referirme.

Gracias, señor Presidente.

El señor VALDÉS (Presidente).- Tiene la palabra el Honorable señor Navarrete.

El señor NAVARRETE.- Volviendo al tema que nos preocupa, señor Presidente, la legitimidad implica la creencia en un conjunto de valores.

DISCUSIÓN SALA

Esta legitimidad debe ser compartida por todos los grupos a los que se aplica. Si uno de ellos no posee el convencimiento respectivo, el instrumento se le aparece como ilegítimo.

Digo esto porque es un hecho que la actual legislación laboral fue elaborada, principalmente, en función de los intereses de uno de los grupos a que afecta la relación, a saber, la parte empleadora.

Por consiguiente, creo que la razón de fondo inserta en este programa de reformas laborales ha de ser la obtención de un instrumento percibido como legítimo por todas las partes, y no sólo corresponda a los intereses de un grupo. Pienso que ésa es la única manera de que realmente podamos contribuir a obtener relaciones laborales fluidas que cuiden y protejan lo que ha sido preocupación de todos los señores Senadores que han intervenido en el debate, esto es la estabilidad en el empleo y, sobre todo, la mantención de un modelo económico que permita efectivamente el progreso y el desarrollo del país.

No quisiera extenderme en mayores consideraciones acerca del proyecto, ya que las intervenciones han sido suficientemente claras y extensas como para insistir. Sin embargo, hay un punto en el que, evidentemente, vale la pena centrar la intervención.

La estabilidad laboral absoluta no puede ser sólo el producto de disposiciones legales, sino que es también la consecuencia lógica del desarrollo económico. En mi concepto, en muy pocos países del mundo, se puede reconocer o identificar un conjunto de normas que den garantía y seguridad acerca de estabilidad laboral absoluta.

En consecuencia, creo que, en la medida en que el país avance en su desarrollo económico y logre mejores niveles de bienestar y crecimiento, habrá que volver -como lo acaba de sostener, entre otros, el Honorable señor Jarpa- a revisar esta materia para hacerla compatible con esos mayores índices o niveles de crecimiento.

Hechas estas consideraciones y teniendo presente, además, el marco político en el que se está legislando, los acuerdos logrados en las Comisiones de Constitución, Legislación y Justicia, y del Trabajo, resultan, en general, positivos. Representan, sin duda, un avance importante en relación con la normativa vigente. Lo hemos dicho los Senadores de la Concertación: no nos satisfacen plenamente estos acuerdos en lo que dice relación a nuestras aspiraciones programáticas, a muchas de las cuales el Honorable señor González se refirió en su intervención. Pero opino que sobre el punto no es mucho más lo que se puede decir. Esta Corporación tiene una relación de fuerzas políticas; de hecho ha ido estableciendo, en definitiva, la factibilidad

DISCUSIÓN SALA

del acuerdo, y lo importante es el reconocimiento de que este acuerdo es evidentemente mejor que la legislación vigente en materia laboral.

En un plano más específico, estimo conveniente referirme a la nueva causal de terminación del contrato de trabajo referida a las "necesidades de la empresa".

Teóricamente, la aplicación de principios de este tipo importa lo que los franceses denominan "el efecto perverso"; esto es, cada vez que se dicta una norma con la que se trata de privilegiar a un trabajador, ésta lleva encerrada en sí misma una perversidad, porque, en su aplicación, lo deja expuesto al rigor de la propia norma.

Nos encontramos muchas veces con que se reconoce en el proyecto que el avance tecnológico puede llevar a un empleador a justificar un despido, lo que significa que, si bien la ley obliga al empleador a que precise el motivo que lo induce a sostener que la necesidad de funcionamiento de la empresa lo lleva a despedir, beneficiando así al trabajador, lo coloca en todo caso en una adversidad al reconocer que aquello que crean o inventan otros hombres, como son las computadoras o los rebotes, pueden llegar a desplazar justificadamente al trabajador de su puesto de trabajo.

La causal referida a las necesidades de la empresa existió ya, como se ha recordado aquí, en la ley 16.455, y se mantuvo en el decreto ley 2.200. Por su naturaleza amplia, fue origen de innumerables juicios, y nunca se logró uniformidad jurisprudencial en torno de ella. El proyecto actual es mucho más específico en señalar los motivos que pueden dar lugar a la causal. Sin embargo, creemos que sigue siendo vago, y es probable que genere las mismas dificultades de interpretación y aplicación que las normas del pasado.

Sería importante que la ley pudiese recoger una enumeración taxativa de los motivos, y que se obligara al empleador, al momento de dar el aviso de cesación fundado en esta causal, a precisar el motivo o los motivos en que se funda, evitando con ello una posterior ampliación o modificación. Esto debería ir acompañado de una mejor y más oportuna protección administrativa y judicial de los derechos de los trabajadores.

Es importante, en este orden de ideas, la creación de nuevos juzgados del trabajo y el restablecimiento de Cortes del Trabajo, con el objeto de reducir los largos períodos en que aquellos que pierden su fuente laboral mantienen su incertidumbre en torno del reconocimiento de sus derechos.

Quizás si una buena forma de descongestionar la labor de los juzgados laborales estaría en sacar de su competencia los asuntos relativos al cobro de cotizaciones previsionales o multas administrativas.

Señor Presidente, sin duda, los Senadores que hemos intervenido en este debate reconocemos que la legislación laboral es un tema altamente sensible. Por tal motivo, en este primer paso que estamos dando respecto de

DISCUSIÓN SALA

tres proyectos que ha propuesto el Ejecutivo es bueno recordar que debemos lograr por todos los medios un consenso entre las principales partes; hacer un esfuerzo de tal manera de evitar que un grupo base sus ventajas comparativas y razones de subsistencia de un modelo en el debilitamiento de otro. Tal predicamento -implícito en muchas aseveraciones- no guarda relación con un modelo de economía social de mercado.

Por otra parte, a largo plazo sería necesario evaluar en qué medida la ética del trabajo existente en nuestro país encuentra acogida en el modelo económico y en la legislación laboral vigente.

Creo que estas ideas finales, señor Presidente, no sólo tienen vigencia respecto de este proyecto que nos preocupa, sino, sobre todo, en aquellos otros dos proyectos que aún están radicados en el Senado y a los cuales deberemos abocarnos, en mi concepto, inspirados en estos sanos propósitos.

He dicho.

El señor VALDÉS (Presidente).- Tiene la palabra el Honorable señor Gazmuri. El señor GAZMURI.- Señor Presidente, los Honorables señores Vodanovic y Calderón han expuesto las razones y los ánimos con que nosotros vamos a concurrir a la aprobación de este proyecto, y no quisiera extenderme más en ello.

Sin embargo, quiero plantear a la consideración del Senado un asunto que me parece muy importante, en cuanto (si bien no tiene que ver con la iniciativa en discusión) a otras dos que vienen, en materia de reforma laboral.

Este proyecto -como se ha dicho aquí- mejora la legislación laboral y la protección a los trabajadores, en el sentido de lograr mayor estabilidad y seguridad en el empleo.

Pero quiero llamar la atención hacia el hecho de que el desarrollo de la economía chilena en estos últimos años hace que sea muy grande la masa de trabajadores que no tienen contratos permanentes y que, obviamente, no están sujetos a los beneficios que hemos conseguido con esta mejora de la legislación laboral. Creo que son sectores muy importantes los que conforman -diría- el 15 por ciento, por lo menos, de la fuerza laboral, y que está constituido por la mayoría de los trabajadores del sector agrícola, donde podemos estimar en más de 300 mil los trabajadores agrícolas de temporada; una cantidad muy importante de los trabajadores forestales y de la madera del país; un número muy considerable de los de la construcción y de los distintos sectores nuevos vinculados a las actividades de servicio, tanto relacionadas con las propiamente industriales o productivas, cuanto con las de servicio mismo.

DISCUSIÓN SALA

Por lo tanto, quiero llamar la atención sobre el hecho nuevo respecto de la estructura de la composición de la fuerza laboral chilena: hay miles de trabajadores que quedan, por la condición de sus labores, excluidos de los beneficios que el resto de los trabajadores adquieren a través de esta reforma legal.

Y planteo esto, porque quiero anunciar desde ya que, en el debate de los próximos dos proyectos sobre negociación colectiva y sobre organizaciones sindicales, en mi opinión, debemos tener una particular preocupación para que en ellos queden debidamente cautelados los intereses y las capacidades de negociación de sectores de trabajadores que son muy numerosos y vinculados, muchos de ellos, a los sectores más dinámicos de la economía chilena surgida en virtud de la apertura al exterior durante los últimos años.

Nada más, señor Presidente.

El señor VALDÉS (Presidente).- Ofrezco la palabra.

El señor PIÑERA.- Pido la palabra, señor Presidente.

El señor VALDÉS (Presidente).- Tiene la palabra, señor Senador.

El señor PIÑERA.- Señor Presidente, quisiera pedir la clausura del debate y que se proceda a la votación. Me parece que las ideas han sido largamente expuestas.

El señor VALDÉS (Presidente).- Si ningún señor Senador quiere hacer uso de la palabra, así procederíamos.

Cerrado el debate.

De acuerdo con el artículo 106 del Reglamento, corresponde dar por aprobado el artículo 8º, que pasa a ser 19, por no haber sido objeto de enmiendas; y, de conformidad al acuerdo adoptado por los Comités, las indicaciones aprobadas por las Comisiones se someterán a la consideración de la Sala en una sola votación.

Pediré al señor Secretario que dé lectura a los artículos correspondientes al acuerdo adoptado por las Comisiones.

El señor LAGOS (Secretario subrogante).- Los acuerdos adoptados por unanimidad aparecen a partir de la página 22 del informe que tienen en su poder los señores Senadores y se refieren a los artículos 1º, 5º, 7º, 8º y 9º nuevos; al 6º, que pasa a ser 10. Se propone, además, un inciso nuevo a este último precepto. Los acuerdos dicen relación, igualmente, a los artículos 11, 12, 13, 14 y 15 nuevos; al 7º, que pasa a ser 16; al 17 nuevo; al 9º, que pasa

DISCUSIÓN SALA

a ser 20; y al 10, que pasa a ser 21; a los artículos transitorios nuevos 1º, 2º, 3º y 4º y al artículo transitorio primitivo, que pasa a ser 5º transitorio.

El señor VALDÉS (Presidente).- Estos preceptos fueron aprobados por las Comisiones; y por no haber sido objeto de indicaciones, se darían por aprobados.

Acordado.

Corresponde votar ahora aquellos artículos sobre los cuales no hubo acuerdo unánime, e igualmente una indicación renovada por el señor Ministro del Trabajo.

El señor Prosecretario dará lectura a la primera proposición de las Comisiones unidas de Constitución y de Trabajo.

El señor LAGOS (Secretario subrogante).- Se refiere al artículo 2º y consiste en sustituir en su encabezamiento la palabra "además" por los términos "de inmediato"; en eliminar la coma (,) que precede a aquélla, y en suprimir la frase final "fundadas en la forma que señala el artículo 4º", así como la coma (,) que figura antes de la misma.

--Se aprueba la indicación.

El señor LAGOS (Secretario subrogante).- La segunda proposición incide en el artículo 3º y consiste en eliminar, en el inciso segundo, la frase "previstas en el artículo 2132 del Código Civil", que sigue a "facultades generales de administración".

En el mismo inciso, las Comisiones proponen intercalar la expresión "al momento de la terminación", seguida de una coma (,), luego de la frase "cuando el empleador pagare al trabajador".

--Se aprueba la indicación.

El señor LAGOS (Secretario subrogante).- La siguiente proposición de las Comisiones unidas de Constitución y de Trabajo se refiere al artículo 4º, y tiene por objeto reemplazar el inciso primero por el siguiente:

"Artículo 4º.- En los casos que el contrato de trabajo termine de acuerdo con los números 5 ó 6 del artículo 1º, o en caso que el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 2º, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas, los hechos en que se funda y el estado en que se encuentran las imposiciones previsionales."

DISCUSIÓN SALA

Además, con respecto al inciso segundo, las Comisiones proponen sustituir la referencia a la causal número 5 del artículo 1º, por otra, a la causal número 6 del mismo.

En el inciso tercero, proponen reemplazar la expresión "dentro de los mismos plazos" por la frase "dentro del mismo plazo".

Por último, proponen agregar como inciso final, nuevo, el que se indica a continuación:

"Los errores en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 451 del Código del Trabajo."

--Se aprueba la indicación.

El señor LAGOS (Secretario subrogante).- La siguiente proposición de las Comisiones unidas de Constitución y de Trabajo consiste en incluir como artículos 6º, 7º, 8º y 9º, los siguientes nuevos:...

El señor GUZMÁN.- Señor Presidente, se podría obviar la lectura de los artículos nuevos, porque todos los hemos leído.

El señor VALDÉS (Presidente).- Si le parece a la Sala, a proposición del Honorable señor Guzmán, no se les daría lectura y se aprobaría esa proposición de las Comisiones.

Acordado.

El señor LAGOS (Secretario subrogante).- La siguiente proposición de las Comisiones unidas de Constitución y de Trabajo tiene por objeto agregar el siguiente artículo nuevo, signado con el número 18.

"Artículo 18.- La indemnización que deba pagarse en conformidad al artículo 5º, será incompatible con toda otra indemnización que por concepto de término del contrato o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen, y a cuyo pago concurra el empleador total o parcialmente en la parte que es de cargo de este último, con excepción de la establecida en el artículo 6º y siguientes de esta ley.

En caso de incompatibilidad, deberá pagarse al trabajador la indemnización por la que opte."

--Se aprueba la indicación con el voto en contra del Honorable señor Calderón.

DISCUSIÓN SALA

El señor LAGOS (Secretario subrogante).- En seguida, debe tratarse la indicación número 40, del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social, que consiste en intercalar como artículo 19, el siguiente:

"Artículo 19.- Para despedir a más de diez trabajadores al mes por la causal establecida en el inciso primero del artículo 3° el empleador deberá comunicar dicha circunstancia, por escrito y con una anticipación de a lo menos quince días, a la respectiva Inspección del Trabajo.

"En aquellas empresas que ocupen a más de cien trabajadores el número de diez señalado en el inciso anterior se aumentará en un 10% calculado sobre el número de trabajadores que exceda de cien.

"El incumplimiento por parte del empleador de la obligación señalada en el inciso primero de este artículo hará inoponible los despidos a los trabajadores, permaneciendo vigentes los contratos para todos los efectos legales y contractuales."

El señor VALDÉS (Presidente).- Ofrezco la palabra.

Tiene la palabra el Honorable señor Thayer.

El señor THAYER.- Señor Presidente, voy a fundar brevemente mi voto, opuesto a la indicación, por dos razones. Primero, porque es mi convicción que dentro del criterio con que llegamos a un acuerdo estaba la exclusión del artículo que se propone intercalan. Sé que este asunto ha sido motivo de interpretación distinta, pero, insisto, mi convicción es que la norma en cuestión no debería estar incluida en el texto final. Y segundo, porque no tiene razón de ser que cuando se despida al trabajador número 11 se deba dar aviso con 15 días de anticipación a la Inspección del Trabajo, cuando la propia ley obliga a darlo con 30 días de anterioridad tratándose del despido de cualquier trabajador.

Nada más, señor Presidente.

El señor VALDÉS (Presidente).- Tiene la palabra la Honorable señora Feliú.

La señora FELIÚ.- Señor Presidente, solicito poner en votación la indicación.

El señor VALDÉS (Presidente).- Tiene la palabra el Honorable señor José Ruiz, que la había pedido.

El señor RUIZ (don José).- Solamente quiero manifestar que no comparto lo señalado por el Honorable señor Thayer. Creo que este asunto no estuvo entre los puntos que se consideraron en el acuerdo. Es cierto que la gente de las bancadas de Oposición planteó desde un comienzo su rechazo al artículo, pero no es menos cierto que nosotros en ningún caso aceptamos esa tesis. Y por

DISCUSIÓN SALA

tanto, cuando estamos hablando de negociación, estamos hablando de algo que se aceptó por todos. Creo que no podemos cambiar el sentido de las cosas. Nunca hubo acuerdo sobre este punto. Y eso tiene que quedar muy claro.

En segundo lugar, es importante considerar que la norma en discusión constituye un elemento disuasivo para los despidos masivos. No estamos hablando de despidos de uno o dos trabajadores, sino de más de 10 de ellos o de más del 10 por ciento de la planta de una empresa. Basta observar el problema de Lozapenco. Hay situaciones extremadamente graves y con consecuencias sociales, y es importante que el Gobierno tome conocimiento de ellas para ver cómo enfrentarlas, porque de todas maneras, cuando los hechos se produzcan, tendrá que asumirlas. Y para eso, entonces, están los organismos del Trabajo.

Creo que aquí no se trata de un problema dogmático, sino de un asunto práctico que en toda institucionalidad democrática debe funcionar. Hay organismos del Trabajo. La Dirección y las Inspecciones del Trabajo tienen un sentido, y ese sentido es justamente conocer de las dificultades que se producen en las empresas y buscar la manera de ayudar a su solución antes que ocurran problemas sociales graves.

Por ello, señor Presidente, solicito al Senado restituir el artículo que estaba en el proyecto original, para dar armonía y concordancia a una iniciativa muy importante para los trabajadores.

El señor VALDÉS (Presidente).- Voy a proceder a cerrar el debate sobre el tema y someterlo a votación.

Cerrado el debate.

En votación.

El señor LAGOS (Secretario subrogante).- ¿Se aprueba o no la indicación, renovada, del Ejecutivo a que se dio lectura?

--(Durante la votación).

La señora FELIÚ.- Rechazo la indicación. A mi juicio, la comunicación exigida es absolutamente improcedente, pues la Dirección del Trabajo, al recibirla, no tiene ninguna obligación respecto de ella. En consecuencia, lo único que esto significaría es hacer participar al Estado en una relación contractual con la que no tiene ningún vínculo.

El señor THAYER.- Señor Presidente, rechazo la indicación, porque el artículo que propone intercalar establecería que, al ser despedidos más de 10 empleados al mes por la causal indicada, al trabajador número 11 habría que

DISCUSIÓN SALA

avisarle con 15 días de anticipación, en circunstancias de que ya estaría avisado con 30 días de anterioridad.

Por eso, rechazo la indicación.

El señor CALDERÓN.- Señor Presidente, el plazo de 15 días me parece excesivamente corto, en especial si se tienen en cuenta experiencias internacionales existentes sobre la materia. Porque, en general, éste es un problema social. Y la sociedad necesita conocer estos despidos masivos; no sólo la empresa, sobre todo si el concepto moderno de empresa tiene que ver con la comunidad y la sociedad.

De manera que, pese a que el plazo me parece corto, estoy, desde luego, de acuerdo con la indicación del Ejecutivo.

Además, creo que no sólo debiera avisarse a la Inspección del Trabajo, sino también al sindicato. Es una norma que también se da en otros países, porque al sindicato hay que entenderlo jugando un papel dentro de la empresa, y no como un enemigo.

Por esas razones, doy mi apoyo a la indicación.

El señor JARPA.- Señor Presidente, rechazo esta indicación, porque no se establece qué debe hacer con la notificación el Inspector del Trabajo.

El señor HORMAZÁBAL.- Señor Presidente, debo manifestar que el papel fundamental del inspector del Trabajo es fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones legales, lo cual está contemplado incluso en la legislación dictada por el Régimen anterior.

A fin de ayudar a evitar conflictos, voto a favor de la indicación.

La señora FREI.- Señor Presidente, en la actualidad, en la pampa nortina, en las salitreras María Elena y Pedro de Valdivia, está precediéndose al despido de más de 650 trabajadores. Esto significa que gran cantidad de familias quedan sin trabajo, sin tener donde vivir, sin colegios y, en consecuencia, sin educación, etcétera.

Por lo tanto, apruebo la indicación.

El señor GUZMÁN.- Señor Presidente, rechazo esta indicación, por las razones expresadas ya por quienes han fundamentado su voto en sentido negativo. Además, deseo dejar constancia de que este aviso -que no tiene efecto práctico- involucra, sin embargo, el gran riesgo de politizar estas situaciones, al distinguirse entre despidos colectivos e individuales y al abrirse paso a la posibilidad de que pudieran replantearse, en el futuro, las autorizaciones

DISCUSIÓN SALA

biministeriales en materia de despidos colectivos, funesta experiencia respecto de la cual no deseo dar señal alguna que pueda interpretarse como favorable a su retorno.

Por eso, rechazo la indicación.

El señor VALDÉS (Presidente).- Terminada la votación.

--Se rechaza la indicación (21 votos contra 19 y 3 pareos).

El señor LAGOS (Secretario subrogante).- Indicación de las Comisiones para incorporar el siguiente artículo 6° transitorio, nuevo:

"Artículo 6°.- Los trabajadores cuyo contrato haya terminado por desahucio del empleador, a contar del 15 de agosto de 1990 y hasta que entre en vigencia esta ley, dispondrán de un plazo de treinta días hábiles contado desde esta última fecha, para reclamar el pago de la indemnización por años de servicio de acuerdo a los montos establecidos en el artículo 5° de esta ley, o de la diferencia, en su caso.

"Lo anterior no se aplicará tratándose de indemnizaciones que consten en finiquitos debidamente suscritos, ni cuando hayan sido ordenadas pagar en cumplimiento de sentencias ejecutoriadas.".

El señor FERNANDEZ.- Pido la palabra.

El señor VALDÉS (Presidente).- Tiene la palabra Su Señoría.

El señor FERNANDEZ.- Señor, Presidente, en la discusión particular de este proyecto señalé por qué había votado en contra en las Comisiones. Reitero ahora lo manifestado en esa oportunidad, en el sentido de que mediante esta indicación se pretende dar efecto retroactivo y afectar a contratos ya terminados. Es decir, personas que ya han puesto término a una relación laboral se verían afectadas por esta norma, por cuanto existiría la posibilidad de reclamar, dentro del plazo de 30 días contados desde la dictación de la ley, para el efecto de ajustar las indemnizaciones por años de servicio a los montos establecidos en ella.

Por otra parte, en este caso se afectarían también los juicios pendientes, ya que el juez, antes de fallar, tendría que determinar si aplica o no las disposiciones de esta ley, lo cual dependerá de la fecha de su publicación. De manera que su fallo podría ser un día en un sentido, y al día siguiente, diametralmente opuesto.

Creo que una norma de esta naturaleza no se justifica, porque implica la transgresión de principios jurídicos tan arraigados como los relativos a la incorporación de derechos al patrimonio de las personas, y es

DISCUSIÓN SALA

precisamente el caso de un contrato que ya ha producido todos sus efectos, después de habersele puesto término.

Por eso, señor Presidente, en las Comisiones voté en contra de este artículo, y así lo haré también en la Sala.

El señor HORMAZABAL.- Pido la palabra.

El señor VALDÉS (Presidente).- Tiene la palabra Su Señoría.

El señor HORMAZABAL.- Señor Presidente, seré muy breve.

Creo que todos estamos contestes en que el esfuerzo realizado en las Comisiones debe traducirse en una fórmula práctica. Allí constatamos que el solo anuncio del estudio de este proyecto generó una perspectiva de despidos. Hoy, cuando por una voluntad tan amplia del Senado hemos definido normas estables en esta materia, pretendemos, mediante esta indicación, evitar que en el lapso de la tramitación de esta iniciativa en el Parlamento, pueda producirse un efecto no deseado por ningún señor Senador de los distintos Partidos: que algunos empleadores intentaren despedir trabajadores sobre la base de la premisa de que ésta sería la oportunidad de hacerlo a un costo inferior.

Se trata de una medida práctica que no fue planteada en términos partidistas. Estudiamos la modalidad de que ella no reflejara una situación injusta. Y tanto es así que en el artículo propuesto se hace expresa mención de que esta norma no regirá en el caso de finiquitos ya suscritos.

Por otro lado, con pleno respeto del papel que cumplen los tribunales y del valor que tienen sus sentencias, hemos excluido también en esta disposición las indemnizaciones ordenadas pagar mediante sentencia ejecutoriada.

Además, los eventuales juicios pendientes tendrían que adaptarse a la nueva normativa. Esto ocurre hasta en el Derecho Penal: se aplica el principio pro reo, esto es, se aplica la legislación más favorable para el afectado. Y en la legislación laboral existe el principio pro operario, que consiste en aplicar la ley en virtud de las normas que favorecen el desarrollo de la causa.

En último término, debemos recordar que la causal que se intenta modificar es, fundamentalmente, la letra f) del artículo 155 del Código del Trabajo, una de cuyas características es que el desahucio escrito del empleador no puede ser reclamado ante un tribunal. En consecuencia, la eventualidad de afectar algunos juicios pendientes es reducidísima, casi nula.

Por lo tanto, señor Presidente, consideramos que el aporte realizado por el Honorable señor Diez al redactar, en su momento, el tenor de

DISCUSIÓN SALA

esta indicación final, recoge adecuadamente un principio: no se vulnera lo dispuesto por la Constitución, puesto que ella no prohíbe una norma de esta naturaleza. Y el Senado está buscando evitar que este gran acuerdo a que se ha llegado pueda ser alterado por alguien que pretenda entorpecer el camino de entendimiento que ha motivado esta resolución tan vasta, y casi unánime, de la Corporación.

Por eso, pido aprobar el artículo 6° transitorio propuesto en esta indicación.

He dicho, señor Presidente.

El señor PÁEZ.- ¡Muy bien!

El señor VALDÉS (Presidente).- Si le parece a la Sala, se aprobaría la indicación con el voto negativo del Honorable señor Fernández.

El señor GUZMÁN.- Y con mi voto negativo también, señor Presidente, porque considero que ningún objetivo, por deseable que sea, se debe lograr vulnerando principios jurídicos fundamentales. Una ley no debe afectar contratos ya terminados.

El señor ROMERO.- También con el mío señor Presidente.

El señor VALDÉS (Presidente).- Se agregarían los votos negativos de los Honorables señores Romero y Guzmán...

El señor SINCLAIR.- Y el mío.

El señor HUERTA.- Igualmente mi nombre, señor Presidente.

El señor VALDÉS (Presidente).-...y, asimismo, el de los Honorables señores Sinclair y Huerta.

En consecuencia, quedaría aprobada la indicación, con las votaciones negativas que se han indicado.

Aprobada.

Terminada la discusión particular del proyecto.

OFICIO LEY

1.7. Oficio de Cámara de Origen a Cámara Revisora

Oficio de ley a Cámara de Diputados. Comunica texto aprobado. Fecha 21 de agosto, 1990. Cuenta en Sesión 27, legislatura 320. Cámara de Diputados

Oficio N° 476
Valparaíso, 21 de agosto de 1990.

**A S. E.
el Presidente
de la
Honorable**

Con motivo del Mensaje, informes y antecedentes que tengo a honra pasar a manos de V.E., el Senado ha dado su aprobación al siguiente

PROYECTO DE LEY:

"Artículo 1°.- El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- 1.- Mutuo acuerdo de las partes.
- 2.- Renuncia del trabajador dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- 3.- Muerte del trabajador.
- 4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

- 5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

OFICIO LEY

6.- Caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 2º.- El contrato de trabajo termina de inmediato, y sin derecho a indemnización alguna, cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1.- Falta de probidad, vicios de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.

2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y

b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Artículo 3º.- Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que

OFICIO LEY

hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de las facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular. El contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá, también, esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tal emane de la naturaleza de los mismos.

Artículo 4º.- En los casos que el contrato de trabajo termine de acuerdo con los números 5 ó 6 del artículo 1º, o en caso que el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 2º, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas, los hechos en que se funda y el estado en que se encuentran las imposiciones previsionales.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 1º, el plazo será de seis días hábiles.

Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 3º, el aviso antes referido deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización sustitutiva del aviso previo, la que se pagará en dinero efectivo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. En el caso de esas causales, la comunicación al trabajador deberá además indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

OFICIO LEY

Los errores en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 451 del Código del Trabajo.

Artículo 5°.- Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 3°, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos sesenta días de remuneración.

Tratándose de empresas que, en el período de seis meses anteriores a aquel en que se efectúe el despido, hayan tenido un promedio de cincuenta o menos trabajadores permanentes, el límite máximo a que se refiere la frase final del inciso anterior será de trescientos días de remuneración.

La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la sustitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador según lo establecido en el inciso segundo del artículo 3° y en el inciso final del artículo 4° de esta ley.

Lo dispuesto en los incisos anteriores no se aplicará en el caso de terminación del contrato de los trabajadores de casa particular, respecto de los cuales se aplicarán las siguientes normas:

a) tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento que se financiará con un aporte del empleador equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible, la que se regirá, en cuanto corresponda, por las disposiciones de los artículos 7° y 8° de esta ley, y

b) la obligación de efectuar el aporte tendrá una duración de diez años en relación con cada trabajador, plazo que se contará desde el 1° de enero de 1991, o desde la fecha de inicio de la relación laboral, si ésta fuere posterior. El monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos.

Artículo 6°.- No obstante lo señalado en el artículo anterior, las partes podrán, a contar del inicio del séptimo año de la relación laboral, sustituir la

OFICIO LEY

indemnización que allí se establece por una indemnización a todo evento, esto es, pagada con motivo de la terminación del contrato de trabajo, cualquiera sea la causa que la origine, exclusivamente en lo que se refiera al lapso posterior a los primeros seis años de servicios y hasta el término del décimo o duodécimo año de la relación laboral, según corresponda, en relación con el número de trabajadores de la empresa.

El pacto de la indemnización sustitutiva deberá constar por escrito y la cotización no podrá ser inferior al equivalente a un 4,11% de las remuneraciones mensuales imponibles que devengue el trabajador a partir de la fecha del acuerdo. Este porcentaje se aplicará hasta una remuneración máxima de noventa unidades de fomento.

Artículo 7°.- En los casos en que se pacte la indemnización sustitutiva prevista en el artículo anterior, el empleador deberá depositar mensualmente, en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, el porcentaje de las remuneraciones mensuales imponibles de éste que se hubiere fijado en el pacto correspondiente, el que será de cargo del empleador.

Dichos aportes se depositarán en una cuenta de ahorro especial que abrirá la Administradora de Fondos de Pensiones a cada trabajador, la que se regirá por lo dispuesto en el párrafo 2° del Título III del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, con las siguientes excepciones:

- a) Los fondos de la cuenta especial sólo podrán ser girados una vez que el trabajador acredite que ha dejado de prestar servicios en la empresa de que se trate, cualquiera sea la causa de tal terminación y sólo serán embargables en los casos previstos en el inciso segundo del artículo 56° del Código del Trabajo, una vez terminado el contrato.
- b) En caso de muerte del trabajador, los fondos de la cuenta especial se pagarán a las personas y en la forma indicadas en los incisos segundo y tercero del artículo 59° del Código del Trabajo. El saldo, si lo hubiere, incrementará la masa de bienes de la herencia.
- c) Los aportes que deba efectuar el empleador tendrán el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de su cobro, para lo cual se aplicarán las normas contenidas en el artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980.
- d) Los referidos aportes, siempre que no excedan de un 8,33% de la remuneración mensual imponible del trabajador y la rentabilidad que se obtenga de ellos, no constituirán renta para ningún efecto tributario. El retiro de estos aportes no estará afecto a impuesto.

OFICIO LEY

e) En caso de incapacidad temporal del trabajador, el empleador deberá efectuar los aportes sobre el monto de los subsidios que perciba aquél, y

f) Las Administradoras de Fondos de Pensiones podrán cobrar una comisión porcentual, de carácter uniforme, sobre los depósitos que se efectúen en estas cuentas.

Artículo 8°.- Los trabajadores no afectos al sistema de pensiones del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, se afiliarán a alguna Administradora de Fondos de Pensiones en los términos previstos en el artículo 2° de dicho cuerpo legal, para el solo efecto del cobro y administración del aporte a que se refiere el artículo precedente.

Artículo 9°.- El pacto sustitutivo a que se refiere el artículo 6° también podrá comprender períodos anteriores a la fecha del mismo, siempre que no afecte la indemnización legal o convencional contemplada en el artículo 5° que corresponda por los primeros seis años de servicios.

En tal caso, el empleador deberá depositar en la cuenta de ahorro especial referida en los artículos precedentes, el equivalente a la indemnización convencional sustitutiva correspondiente a los períodos anteriores a la fecha de su suscripción. Podrán suscribirse uno o más pactos hasta cubrir la totalidad del período que exceda de los primeros seis años de servicios. La indemnización retroactiva no podrá ser inferior a un 4,11% de la última remuneración mensual imponible, por cada mes de servicios anteriores que se haya considerado en el respectivo pacto. Este porcentaje se aplicará hasta una remuneración máxima de noventa unidades de fomento.

El pago de la indemnización retroactiva a que se refiera el pacto respectivo deberá hacerse de una sola vez, conjuntamente con las cotizaciones correspondientes a las remuneraciones de vengadas en el primer mes de vigencia del pacto.

Artículo 10.- El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 1°, 2° y 3°, y que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juez competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 4°, y la de los incisos primero, segundo o tercero del artículo 5° según correspondiere, aumentada esta última en un veinte por ciento.

Si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 2° y el despido fuere declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización será el monto de las establecidas en el inciso cuarto

OFICIO LEY

del artículo 4º, y en los incisos primero, segundo o tercero del artículo 5º según correspondiere, aumentada esta última hasta en un cincuenta por ciento.

Artículo 11.- Si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 3º de esta ley, se observarán las reglas siguientes:

a) La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 4º de esta ley, supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva de aviso previo, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 4º, inciso cuarto y 5º, incisos primero, segundo o tercero, según corresponda.

Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al mismo tribunal señalado en el artículo anterior, en el mismo plazo allí indicado, para que se ordene y cumpla dicho pago.

El hecho de que el trabajador reciba parcial o totalmente este pago o inste por él del modo previsto en el inciso anterior, importará la aceptación de la causal, sin perjuicio de su derecho a reclamar las diferencias que estime se le adeuden, y

b) Si el trabajador estima que la aplicación de esta causal es improcedente, y no ha hecho aceptación de ella del modo previsto en la letra anterior, podrá recurrir al tribunal mencionado en el artículo precedente, en los mismos términos y con el mismo objeto allí indicado. Si el Tribunal rechazare la reclamación del trabajador, éste sólo tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas en los artículos 4º, inciso cuarto y 5º, incisos primero, segundo o tercero, según corresponda, con el reajuste indicado en el artículo 15, sin intereses.

Artículo 12.- Los trabajadores cuyos contratos terminaren en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 3º, que tengan derecho a la indemnización señalada en los incisos primero, segundo o tercero del artículo 5º, según corresponda, podrán instar por su pago y por la del aviso previo si fuese el caso, dentro de los sesenta días hábiles contados desde la fecha de la separación, en el caso de que no se les hubiere efectuado dicho pago en la forma indicada en el párrafo segundo de la letra a) del artículo anterior.

Artículo 13.- Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 2º fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 4º, y en los incisos primero, segundo o tercero del artículo 5º según corresponda, aumentada esta última en un veinte por ciento.

OFICIO LEY

Si se estableciere que la causal en que ha incurrido el empleador es la de los números 1, 5 ó 6 del artículo 2º, la indemnización del artículo 5º será fijada por el juez de la causa y su monto máximo será el señalado en el último inciso del artículo 10.

El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 4º en la forma y oportunidad allí señalados.

Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.

Artículo 14.- Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 10, 11, 12 y 13 de esta ley, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluyendo las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.

Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.

Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en esta ley, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo.

Artículo 15.- Las indemnizaciones a que se refieren los artículos 10, 11, 12 y 13 de esta ley se reajustarán conforme a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquél en que se puso término al contrato y el que antecede a aquél en que se efectúe el pago. Desde el término del contrato, la indemnización así reajustada devengará también el máximo interés permitido para operaciones reajustables.

Artículo 16.- En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, la que éste podrá conceder en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 1º y las del artículo 2º de esta ley.

El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar en forma excepcional y fundadamente la separación provisional del

OFICIO LEY

trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

Artículo 17.- Si se hubiere estipulado por las partes la indemnización convencional sustitutiva de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6° y siguientes, las indemnizaciones previstas en los artículos 10, 11, 12 y 13 de esta ley, se limitarán a aquella parte que no haya sido objeto de estipulación.

Artículo 18.- La indemnización que deba pagarse en conformidad al artículo 5°, será incompatible con toda otra indemnización que por concepto de término del contrato o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen, y a cuyo pago concurra el empleador total o parcialmente en la parte que es de cargo de este último, con excepción de la establecida en el artículo 6° y siguientes de esta ley.

En caso de incompatibilidad, deberá pagarse al trabajador la indemnización por la que opte.

Artículo 19.- El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador.

Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.

No tendrá lugar lo dispuesto en el inciso primero en el caso de contratos de duración no superior a treinta días, salvo que se prorrogaren por más de treinta días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste.

El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él.

Artículo 20.- Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, fije en un mismo cuerpo legal el texto refundido, coordinado y

OFICIO LEY

sistematizado del Título V del Código del Trabajo y de esta ley y, para tal efecto, pueda incorporar las modificaciones y derogaciones de que hayan sido objeto, tanto expresa como tácitamente, incluir los preceptos legales que las hayan interpretado, reunir en un mismo texto disposiciones directa y sustancialmente relacionadas entre sí que se encuentren dispersas, introducir cambios formales, sea en cuanto a redacción, titulación, ubicación de preceptos y otros de similar naturaleza, pero sólo en la medida que sean indispensables para la coordinación y sistematización.

En el ejercicio de estas facultades, el Presidente de la República contará con todas las atribuciones necesarias para el cabal cumplimiento de los objetivos anteriormente indicados, pero ellas no podrán importar, en caso alguno, la alteración del verdadero sentido y alcance de las disposiciones legales vigentes.

Artículo 21.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial, con excepción del inciso final del artículo 5°, que entrará en vigor el 1° de enero de 1991.

ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo 1°.- Los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha de esta ley y que hubieren sido contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981, tendrán derecho a la indemnización establecida en el artículo 5°, sin límite máximo alguno. Si dichos trabajadores pactasen la indemnización a todo evento señalada en el artículo 6°, ésta tampoco tendrá el límite máximo que allí se indica.

Artículo 2°.- Los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha de esta ley y que hubieren sido contratados a contar del 14 de agosto de 1981, recibirán el exceso sobre ciento cincuenta días de remuneración, que por concepto de indemnización por años de servicio pudiere corresponderles al 14 de agosto de 1990, en mensualidades sucesivas equivalentes a treinta días de indemnización cada una.

Para tales efectos, en el respectivo finiquito se dejará constancia del monto total que deberá pagarse con tal modalidad y el no pago de cualquiera de las mensualidades hará exigible en forma anticipada la totalidad de las restantes.

Artículo 3°.- Para el cálculo de las indemnizaciones de los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha de esta ley y que hubieren sido contratados con anterioridad al 1° de marzo de 1981, no se considerará el incremento o factor previsional establecido para las remuneraciones por el D.L. N° 3.501, de 1980.

OFICIO LEY

Artículo 4°.- Respecto de la indemnización que exceda de ciento cincuenta días de remuneración mensual, los empleadores deberán incluir, cuando proceda, el monto de las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social para el cálculo de las indemnizaciones por años de servicio que contempla esta ley, en la forma que se señala a continuación:

- 1.- En las indemnizaciones que corresponda pagar en 1990, se incluirá un veinticinco por ciento;
- 2.- En las que corresponda pagar en 1991, un cincuenta por ciento;
- 3.- En las que corresponda pagar en 1992, un setenta y cinco por ciento, y
- 4.- En las que corresponda pagar a partir del año 1993, se incluirá la totalidad de las referidas imposiciones y cotizaciones.

Artículo 5°.- los anticipos sobre la indemnización por años de servicio convenidos o pagados con anterioridad a la vigencia de esta ley se registrarán por las normas bajo cuyo imperio se convinieron o pagaron.

Artículo 6°.- Los trabajadores cuyo contrato haya terminado por desahucio del empleador, a contar del 15 de agosto de 1990 y hasta que entre en vigencia esta ley, dispondrán de un plazo de treinta días hábiles contado desde esta última fecha, para reclamar el pago de la indemnización por años de servicio de acuerdo a los montos establecidos en el artículo 5° de esta ley, o de la diferencia, en su caso.

Lo anterior no se aplicará tratándose de indemnizaciones que consten en finiquitos debidamente suscritos, ni cuando hayan sido ordenadas pagar en cumplimiento de sentencias ejecutoriadas."

Dios guarde a V.E.

GABRIEL VALDES S.
Presidente del Senado

JOSE LUIS LAGOS LOPEZ
Secretario Subrogante del Senado

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

2. Segundo Trámite Constitucional: Cámara Diputados.

2.1. Primer Informe de Comisión de Trabajo

Cámara de Diputados. Fecha 10 de octubre,1990. Cuenta en Sesión 06, Legislatura 321.

INFORME DE LA COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE NORMAS SOBRE TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

BOLETIN N° 103-13

Honorable Cámara:

Vuestra Comisión de Trabajo y Seguridad Social tiene el honor de informaros acerca del proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que establece nuevas normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo. EL proyecto, iniciado en mensaje de S.E. el Presidente de la República, ha sido calificado de "simple" urgencia en todos sus trámites. Está contenido en el boletín N° 103-13.

A las sesiones que la Comisión destinó al estudio de este asunto, asistieron el señor Ministro del Trabajo y Previsión Social, don René Cortázar Sanz, el Subsecretario de esa Secretaría de Estado, don Eduardo Loyola, y los abogados asesores de ese Ministerio, señores José Luis Ramaciotti y Patricio Novoa.

Además, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 212 del Reglamento, nuestra Comisión celebró una audiencia pública, a la cual concurrieron a exponer sus planteamientos sobre el proyecto la Central Unitaria de Trabajadores, representada por su Presidente, don Manuel Bustos; la Confederación de la Producción y del Comercio, representada por los señores Raúl García, José Antonio Guzmán y Daniel Platowsky; la Asociación Gremial Nacional de Dueños de Establecimientos Comerciales, SIDECO, representada por su Presidente don Carlos Galleguillos; la Confederación Gremial Nacional Unida de la Mediana y Pequeña Industria, Servicios y Artesanado, CONUPIA, representada por su Presidente, don Félix Luque; la Confederación del Comercio Detallista Establecido de Chile, representada por su Presidente, don Rafael Cumsille; la Federación de Trabajadores del Salitre

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

N° 2, representada por su Presidente, don Francisco Cañete Oyarzún, y las dirigentes de las asociaciones que agrupan a las empleadas de casas particulares, señoras María Torres (Pdta. de FENTRACAP), Griselda Díaz (Pdta. de ANACAP) y Aída Moreno (Pdta. de SINTRACAP).

Todos ellos hicieron valiosos planteamientos ante vuestra Comisión, que sus miembros tuvieron en cuenta durante la discusión del proyecto, y entregaron estudios, notas y memorandos que quedaron a disposición de los señores Diputados.

I. ANTECEDENTES GENERALES.

En la realidad contemporánea nuestra, existen tres hechos que han cambiado radicalmente el ambiente en el cual se desenvuelven las relaciones entre las empresas y los trabajadores, y que deben ser considerados al estudiar la legislación laboral. Ellos son la apertura de la economía al exterior, la disminución en la tasa de desocupación y, en el plano político, la recuperación de la democracia.

La apertura de la economía y su mayor integración con el exterior cambia drásticamente el entorno en que se mueven las empresas: sus posibilidades de éxito y de supervivencia dependen críticamente de su capacidad para permanecer competitivas en un mundo rápidamente mudadizo. Conflictos laborales pueden poner en serio peligro esas posibilidades. Ello obliga a pensar en una legislación que los reduzca al mínimo y que tienda a resolverlos prontamente si acaso se producen. Al mismo tiempo, debe evitarse la introducción de rigideces y de costos excesivos, que se traduzcan en pérdida de competitividad de las empresas.

El segundo cambio importante es que la tasa de desempleo está bajando a niveles que podrían ser considerados como relativamente normales. La cesantía, es sin duda, el mayor factor disuasivo para las presiones provenientes del sector laboral, por lo que podría esperarse que, con un desempeño normal de la economía, tal factor tienda a perder fuerza durante los próximos años.

El tercer cambio es de orden político y dice relación a la vuelta de la democracia. Esto implica que habrá un ambiente de mayor libertad para la expresión de las demandas laborales y, por otra parte, permitirá la búsqueda de acuerdos y de consensos entre las partes interesadas, lo que legitimará la legislación que a su respecto se dicte.

Todos estos factores deben ser tenidos en cuenta en el estudio de las reformas laborales, ya que es fundamental que la legislación laboral se adecue a la nueva realidad, permitiendo así canalizar los conflictos en forma ordenada, sin perjudicar la marcha de la economía, evitando situaciones traumáticas.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

Por otra parte, la regulación de los despidos debe respetar la necesaria flexibilidad de la empresa para acomodar su dotación de trabajadores ante los cambios en el entorno económico en que se desenvuelve; pero también debe resguardar la dignidad del trabajador, dándole protección frente a probables arbitrariedades.

A juicio de vuestra Comisión, el proyecto enviado por el Honorable Senado satisface adecuadamente estos requisitos. Ello, es sin perjuicio de introducirle aquellas enmiendas que se estimen necesarias para cumplirlos cabalmente.

II.- MINUTA DE LAS IDEAS MATRICES O FUNDAMENTALES DEL PROYECTO.

En conformidad con el N°1 del artículo 286 del Reglamento de la Corporación y para los efectos de los artículos 66 y 70 de la Constitución Política de la República, como, asimismo, los artículos 24 y 32 de la ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, cabe señalaros que la idea matriz o fundamental del proyecto es conciliar las mayores condiciones de equidad en las relaciones laborales con un desarrollo económico y social que satisfaga, - en forma gradual pero sostenida -, las necesidades básicas de la población. Lo que se pretende es que, junto a un crecimiento progresivo de la economía nacional, se otorguen a los trabajadores condiciones adecuadas de protección y estabilidad en el empleo y, se preserve, al mismo tiempo, la flexibilidad que las empresas requieren para elevar sus niveles de inversión, expansión y modernización tecnológica.

Esta idea matriz o fundamental es desarrollada en el proyecto en veintiún artículos permanentes y seis transitorios, a los que cabe agregar otro artículo permanente, incorporado por vuestra Comisión. En síntesis, el contenido de los preceptos es el que vuestra Comisión pasa a explicaros.

El Artículo 1° contiene las causales objetivas de terminación del contrato y es básicamente similar al artículo 155 del Código del Trabajo vigente, con las siguientes salvedades:

a) Se reduce la duración del contrato a plazo fijo, de dos años a un año, estableciéndose la presunción legal de existencia de un contrato de trabajo indefinido cuando los servicios prestados en forma discontinua, en virtud de más de dos contratos a plazo, tengan una duración de doce meses o más, en un período de quince meses, contados desde la primera contratación. Se autoriza, además, la celebración de contratos de plazo fijo hasta por dos años, igualmente renovables por una sola vez, en el caso de gerentes o de profesionales o de técnicos que posean la calidad de tales, en virtud de algún título conferido por las instituciones de educación superior.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

b) Se suprime el desahucio, contenido en la letra f) del Artículo 155 del Código. Con ello, se desea poner fin a la terminación del contrato de trabajo sin expresión de causa y por el mero arbitrio del empleador.

c) Se reemplaza el desahucio expresado por el trabajador por la renuncia de éste a su empleo, de la que debe dar aviso previo, con una antelación, a lo menos, de treinta días.

d) Se elimina la caducidad del contrato, consagrada en la letra g) del artículo 155 del Código, esto es, la terminación inmediata, sin derecho a indemnización, en los casos de los artículos 156 y 157 del Código. Estos preceptos se refieren a circunstancias tales como sabotaje, delitos contra la seguridad del Estado, competencia desleal, ausencia injustificada, abandono del trabajo, falta de probidad, empleo de vías de hecho, injurias y conducta inmoral grave.

El artículo 2° refunde en una sola norma las disposiciones del artículo 156 del Código del Trabajo y aquellas atinentes a la relación laboral comprendidas en el artículo 157 del mismo. Contiene las causales de terminación del contrato de trabajo por decisión del empleador, algunas de las cuales pueden ser invocadas también por el trabajador, de acuerdo con el artículo 13 del proyecto.

La causal enunciada en el número 5 -actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la empresa o a los trabajadores,- precisa que éstos pueden afectar tanto a la seguridad como al funcionamiento de la empresa, así como a la seguridad o a las actividades de los trabajadores, además de la salud de éstos.

El artículo 3° restablece, con modificaciones, la causal de despido por necesidades de la empresa. La diferencia sustancial entre la modalidad propuesta y la contenida en el número 10 del artículo 2° de la ley N° 16.455 es que ahora se indica cuáles son las necesidades que habilitan un despido, como consecuencia de lo cual el trabajador recibe una razón objetiva de éste.

Esta misma disposición reserva la institución del desahucio para gerentes, empleados con poder de representación y los de confianza, así como para los trabajadores de casas particulares, todos los cuales pueden ser despedidos mediante aviso escrito, dado con treinta días de anticipación, con copia a la Inspección del Trabajo. Esta comunicación puede ser reemplazada por el pago, en dinero, de una suma igual a treinta días de la última remuneración mensual.

Este artículo fija la causal de necesidades de la empresa en mucho mayor medida que la ley N° 16.455. Contiene ejemplos, que no son taxativos, pero que admiten otras situaciones análogas. No es una descripción

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

exhaustiva, pero con ella se estrecha el margen de incertidumbre que, bajo la esa ley, afectó tanto a la empresa como a los trabajadores.

El artículo 4° regula todo lo relativo a las formalidades que rodean la terminación del contrato de trabajo cuando la causal invocada es alguna de las del artículo 2°, o de las dos últimas del artículo 1°, o la del inciso primero del artículo 3°.

Ellas consisten en un aviso escrito que debe comunicarse al trabajador dentro de ciertos plazos fatales, del cual ha de enviarse copia a la autoridad administrativa correspondiente. Tal aviso debe contener menciones específicas y determinadas: la causal invocada, los hechos que la fundan, el estado de las cotizaciones previsionales y, en el caso del desahucio por necesidades de la empresa, el monto de la indemnización sustitutiva del plazo de 30 días de aviso, si el empleador ejerce esta opción.

El Artículo 5° regula el monto de la indemnización a que tiene derecho el trabajador cuya antigüedad en la empresa sea igual o superior a un año, en caso de término del contrato de trabajo por necesidades de la empresa, desahucio o despido injustificado.

La regla general es que se debe pagar el mínimo legal, que comúnmente se llama "un mes por año", o sea, treinta días de remuneración mensual por cada año o fracción superior a seis meses de servicios. Sin embargo, si, en el contrato de trabajo, sea éste individual o colectivo, se ha pactado una indemnización mayor, se deberá pagar precisamente ésta. Si la indemnización estipulada para este evento en el contrato fuere inferior al mínimo, el pacto estará viciado y se deberá pagar el "mes por año".

La indemnización por despido es compatible con la supletoria del aviso previo, que el empleador se encuentra habilitado para ejercer según el inciso segundo del Artículo 3° y el inciso cuarto del Artículo 4°.

La diferencia entre la norma del proyecto y el artículo 159 del Código del Trabajo, que configura uno de los aspectos sustanciales de esta iniciativa legal, consiste en la supresión del límite o "tope" de ciento cincuenta días fijado a esta indemnización en la norma vigente, y en su elevación a trescientos sesenta días, de remuneración sí la empresa tiene más de cincuenta trabajadores, y a trescientos días, si tiene menos.

Por otra parte, se establece, por vez primera, el derecho a indemnización por término del contrato para los trabajadores de casas particulares. Para tal efecto, se consagra una norma que establece el derecho de estos trabajadores a una indemnización en todo evento por término de contrato. Ella se financia con un aporte patronal equivalente a un 4,11 por ciento de la remuneración mensual imponible, que se deberá depositar en una Administradora de Fondos de Pensiones y, que se regirá, en cuanto

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

corresponda, por lo dispuesto en los artículos 7° y 8° del proyecto. La obligación patronal de enterar este aporte cesa al cabo de diez años de relación laboral continua. Por otro lado, ella será exigible a partir del 1° de enero de 1991, o desde la fecha posterior en que se celebre el contrato.

El artículo 6° establece la indemnización por término de contrato para todo evento. Puede ser pactada, libremente, a partir del séptimo año de la relación laboral. Se incorporan también los límites de diez o doce años que, para la indemnización convencional por años de servicio, se fijaron en el artículo 5°. Es decir, los primeros seis años de servicio estarán siempre sujetos a la fórmula de indemnización tradicional, en caso de despido.

Con este nuevo mecanismo, el trabajador se encontrará asegurado contra la eventualidad de pérdida del empleo por cualquier causa: despido, renuncia, jubilación o muerte.

El monto de esta indemnización será de quince días por año o fracción superior a seis meses, con un tope de remuneración imponible, para este efecto, de noventa unidades de fomento. EL empleador deberá aportar una cotización, la cual no podrá ser inferior a un 4,11 por ciento de la remuneración mensual imponible.

El artículo 7° reglamenta el depósito en una Administradora de Fondos de Pensiones de la cotización, que para la indemnización a todo evento, fija el precepto anterior, en una cuenta especial que se regirá por las normas del párrafo 2° del Título III del decreto ley N° 3.500, de 1980, con algunas modalidades que la misma disposición detalla.

Esas modalidades son las siguientes: los fondos sólo pueden ser girados al término de la relación laboral con la empresa o con el empleador con que se ha pactado la indemnización; ellos son inembargables mientras esté vigente el contrato de trabajo, en los casos previstos en el inciso segundo del artículo 56 del Código del Trabajo; si el trabajador fallece, son pagados a sus herederos, conforme a lo indicado en el artículo 59 del citado Código precitado; los aportes del empleador tienen el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de su cobro; no constituyen renta y, por consiguiente no son tributables, en la parte en que no excedan del 8,33 por ciento de la remuneración mensual imponible, exención que es igualmente aplicable a la rentabilidad que puedan generar durante el período de depósito; su retiro no está afecto a impuestos; si el trabajador sufre una incapacidad temporal, el aporte se calcula sobre el monto del subsidio, y las Administradoras de Fondos de Pensiones podrán cobrar una comisión porcentual, de carácter uniforme, sobre los depósitos que se efectúen en estas cuentas.

El artículo 8° obliga a afiliarse a una Administradora de Fondos de Pensiones a aquellos trabajadores que no lo estén y que pacten la

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

indemnización convencional sustitutiva, sólo para efectos del aporte y de la administración del depósito.

El Artículo 9° establece que el pacto de la indemnización para todo evento puede tener efecto retroactivo, siempre que no afecte la indemnización legal o convencional que corresponda por los primeros seis años de servicio.

El artículo 10 otorga el derecho de reclamación judicial al trabajador que estime que la aplicación de la causal invocada para su despido es injustificada. Este derecho presenta algunas diferencias importantes con la reclamación que admite el artículo 162 del Código del Trabajo.

Primeramente, se explicita que el plazo de sesenta días hábiles para interponerlo se cuenta desde el día de la separación del trabajador.

Enseguida, si el juez acoge la reclamación, el efecto es que el despido se considera injustificado, lo cual da origen al pago de las indemnizaciones legales o convencionales que correspondan, más un recargo adicional del 20 por ciento.

De acuerdo con la disposición vigente, el efecto es que el despido cuya causal resulte injustificada es tenido como desahucio del empleador, lo que da derecho al trabajador a la indemnización de un mes por año, con el tope de ciento cincuenta días.

Por último, el proyecto sanciona, en forma especialmente severa, al empleador que invoque injustificadamente las causales primera, quinta y sexta del artículo 2°, esto es, falta de probidad, empleo de vías de hecho, injurias, conducta inmoral grave, actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de éstos, o causar intencionalmente perjuicio material en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías de la empresa. En tal caso, el juez queda facultado para fijar el monto de la indemnización, cuyo mínimo será la legal o convencional que corresponda, aumentada hasta en un 50 por ciento.

El artículo 11 señala las reglas para el aviso y el pago de la indemnización en caso de despido por necesidades de la empresa, a que se refiere el inciso primero del artículo 3°. Por disposición de la norma, el aviso constituye una oferta irrevocable de pago de las indemnizaciones que correspondan. La aceptación total o parcial del pago por parte del trabajador, o la presentación de la demanda para su cobro judicial dentro del plazo de treinta días hábiles desde la separación, importan la aceptación de la causal invocada. Queda a salvo el derecho del trabajador para reclamar diferencias, o el pago, si éste resultare incompleto o no se produjere.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

Con todo, en el mismo plazo recién indicado, el trabajador podrá reclamar ante el juez por despido injustificado, en el caso de invocación de la causal de necesidades de la empresa, siempre que no haya aceptado, expresa ni tácitamente, la oferta de pago del empleador.

Si obtiene su pretensión en el juicio, se aplican las mismas reglas que el artículo 10 fija para el despido injustificado. O sea, tiene derecho a la indemnización correspondiente, aumentada en el 25 por ciento. Si resulta vencido, sólo tiene derecho a la indemnización legal o convencional, reajustada, sin intereses, en la forma que se expondrá al analizar el artículo 15.

Según el artículo 12, los trabajadores desahuciados conforme al inciso segundo del artículo 3°, esto es, los gerentes, los trabajadores con poder para representar al empleador, los de exclusiva confianza y los de casas particulares, que tengan derecho a alguna de las indemnizaciones del Artículo 5°, podrán exigir judicialmente su pago, así como el sustitutivo del aviso previo, si procediere, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contados desde su separación.

EL artículo 13 otorga al trabajador el derecho de invocar alguna de las causales de terminación del contrato de trabajo estatuidas en el artículo 2° del proyecto, a saber: la del número 1, falta de probidad, empleo de vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada; la del número 5, actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten la seguridad del establecimiento o la seguridad y la salud de los trabajadores, y la del número 7, incumplimiento grave de las obligaciones del contrato.

El trabajador deberá dar aviso previo en la misma forma y con igual anticipación que las establecidas para su contraparte en el artículo 4°, o sea, dentro del tercer día desde la terminación del contrato, con envío de copia a la Inspección del Trabajo, y habrá de expresar, en la comunicación, que será personal o enviada por correo certificado, la causal invocada y los hechos en que ésta se funda.

Además, el trabajador tendrá un plazo de sesenta días hábiles, contados desde la terminación del contrato, para demandar judicialmente el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, igual a un mes de remuneraciones; de la del inciso cuarto del artículo 4°, y de la por años de servicio, del artículo 5°, aumentada esta última en el 20 por ciento.

Si se estableciere que la causal en que ha incurrido el empleador es alguna de las indicadas en números 1, 5 ó 7 del artículo 2°, la disposición en comento deja entregado al juez la fijación de la indemnización

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

enunciada en el artículo 5º, y su monto máximo será el señalado en el último inciso del artículo 10.

Si el reclamo judicial del trabajador es rechazado, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia.

El artículo 14 define la base de cálculo para los efectos de determinar el monto de las indemnizaciones de los artículos 10, 11, 12 y 13 del proyecto.

Señala que se tomará en cuenta la última remuneración mensual, incluidas las cotizaciones previsionales que son de cargo del trabajador y las regalías, con un límite máximo mensual equivalente a noventa unidades de fomento, según el valor que ésta tenga en el último día del mes anterior al del pago.

Si la remuneración del trabajador es variable, se calculará un promedio de las correspondientes a los últimos tres meses. Quedan excluidas de la determinación de esta base de cálculo la asignación familiar legal, las horas extraordinarias y las asignaciones y los beneficios esporádicos o anuales, tales como gratificaciones y aguinaldos.

El artículo 15 establece la reajustabilidad de las indemnizaciones de los artículos 10, 11, 12 y 13, la que operará conforme a la variación del Índice de Precios al Consumidor entre el mes anterior al de la terminación del contrato y el mes precedente al del pago. Las indemnizaciones devengarán, además, el interés máximo para operaciones reajustables

Conforme al artículo 16, siempre es necesaria la autorización judicial previa para poner término al contrato de un trabajador que goce de fuero. Es facultad del juez otorgarla, cuando se invoque alguna de las causales del artículo 2º, o de los números 4 ó 5 del artículo 1º, o sea, vencimiento del plazo o conclusión del trabajo.

El inciso segundo de este precepto autoriza la separación provisional del trabajador, con remuneración o sin ella, durante la sustanciación del juicio o como medida prejudicial. La resolución ha de ser fundada. EL rechazo de la demanda del empleador importará la reincorporación del trabajador y el pago de las remuneraciones, reajustadas con los intereses del artículo anterior, pues se entenderá que el período de separación ha sido efectivamente trabajado.

El artículo 17 aclara que, en caso de haberse pactado la indemnización para todo evento, que autoriza el artículo 6º, las indemnizaciones de los artículos 10, 11, 12 y 13, por despido injustificado, sustitutiva del aviso previo y por causal imputable al empleador, se limitarán a la parte que no haya sido objeto del pacto.

Según el artículo 18, la indemnización por antigüedad del artículo 5º, legal o convencional, es incompatible con cualesquiera otras por término de contrato, salvo la indemnización para todo evento del artículo 6º que haya sido convenida por las partes.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

El artículo 19 especifica los requisitos para que los finiquitos, las renunciaciones y los acuerdos mutuos de término de contrato sean invocables por el empleador.

Ellos deberán constar por escrito y ser firmados por el interesado, el presidente del sindicato, el delegado del personal o el delegado sindical, según corresponda, o bien ratificados ante el inspector del trabajo, un notario público de la localidad, el oficial civil o el secretario municipal, todos de la repartición territorial correspondiente. Esta norma no es aplicable a contratos cuya duración, pactada o efectiva, no exceda de treinta días.

El finiquito, ratificado en la forma antedicha, así como sus copias autorizadas, son título ejecutivo para cobrar las obligaciones pendientes que consten en él.

EL artículo 20 faculta al Presidente de la República para fijar el texto refundido de las disposiciones de este proyecto de ley con las correspondientes del Código del Trabajo, facultad que deberá ejercer dentro del plazo de un año.

En conformidad con el artículo 22, esta ley entrará en vigor el primer día del mes siguiente al de su publicación en el "Diario Oficial", con excepción del inciso final del artículo 5°, que empezará a regir el 1 de enero de 1991.

El artículo 1° transitorio establece que los trabajadores con contrato de trabajo vigente en la fecha en que entre en vigencia esta ley y que hubieren sido contratados antes del 14 de agosto de 1981, tendrán derecho a la indemnización establecida en el artículo 5°, sin límite máximo alguno. Si ellos pactaren la indemnización para todo evento, del artículo 6°, ésta tampoco tendrá el límite máximo que allí se indica.

El artículo 2° transitorio estructura un mecanismo gradual de pago de los meses de indemnización, que incrementa la ley, respecto de los trabajadores contratados con posterioridad al 14 de agosto de 1981.

El artículo 3° transitorio establece que, para el cálculo de las indemnizaciones de los trabajadores con contrato anterior al 1° de marzo de 1981, no se considerará el incremento o el factor previsional del decreto ley 3.501 de 1980.

El artículo 4° transitorio establece una gradualidad en el crecimiento de la base de cálculo de las indemnizaciones que excedan de 150 días.

El artículo 5° transitorio dispone que los anticipos sobre la indemnización por años de servicio convenidos o pagados con anterioridad a la vigencia de esta ley, se regirán por las normas bajo cuyo imperio se pactaron o pagaron.

Por último, el artículo 6° transitorio establece que los trabajadores que hayan sido desahuciados a contar del 15 de agosto de 1990 y hasta la vigencia de esta ley, podrán reclamar el pago de la indemnización por años de servicio de acuerdo con los montos establecidos en el Artículo 5° de

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

esta ley, o su diferencia, todo ello dentro del plazo de treinta días, contados desde esa última fecha.

III.- DISCUSION Y VOTACION DEL PROYECTO EN LA COMISION.A.- DISCUSION GENERAL.

En el debate habido en vuestra Comisión de Trabajo y Seguridad Social, se reiteraron las consideraciones que consigna el mensaje con que Su Excelencia el Presidente de la República sometió a la consideración del Honorable Senado, en primer trámite constitucional, el proyecto en informe, en cuanto a la conveniencia de fijar criterios de estabilidad en el empleo y de protección de los trabajadores, estableciendo condiciones de mayor equidad en las relaciones laborales, y, al mismo tiempo, no alterar con ello las condiciones generales de la economía nacional, ni afectar la flexibilidad y la independencia que necesita la gestión empresarial.

Del mismo modo, hubo consenso en que este proyecto es de enorme trascendencia económica y social, y en que es uno de los más importantes que ha sido sometido al conocimiento, análisis y discusión de la Comisión, puesto que el problema laboral ha sido uno de los elementos fundamentales de la discusión política y social en el país e incide decisivamente en la paz social, sin la cual no puede fructificar el proceso de reconstrucción democrática en que se encuentra empeñado el país.

Por tales consideraciones, el proyecto en informe fue aprobado, en general, por la unanimidad de los señores Diputados presentes, sin perjuicio de sus facultades para introducirle aquellas modificaciones que lo perfeccionen.

B.- DISCUSION PARTICULAR.

Durante el estudio pormenorizado del proyecto, vuestra Comisión adoptó, respecto de su articulado, los acuerdos siguientes:

Artículo 1º.

La Comisión alteró, por unanimidad, el orden de los incisos del número 4, colocando su inciso cuarto como segundo, por estimar que con ello se conseguía un mejor orden lógico de la disposición.

Artículo 2º.

Vuestra Comisión, por mayoría de votos, y a indicación del señor Gajardo, suprimió la expresión "de inmediato, y", en el inciso primero, restituyendo con ello la idea contenida en el texto del mensaje enviado por el Ejecutivo en orden a que el contrato termina efectivamente cuando el empleador manifiesta expresamente la voluntad de ponerle término, y no cuando tan sólo se produce el hecho que pueda provocarlo.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

Artículo 3°.

El señor Gajardo formuló indicación para eliminar, en su inciso segundo, el artículo "las", inserto entre las palabras "de" y "facultades".

Los señores Araya, Cardemil, Fantuzzi, Gajardo; García, don René; Olivares, Ribera, Salas, Seguel y Valenzuela, formularon indicación para agregar un inciso, final, que impide invocar las causales de terminación del contrato de trabajo, contenidas en los dos incisos anteriores, respecto de los trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad con las normas legales vigentes en la materia.

Ambas indicaciones fueron aprobadas por unanimidad, conjuntamente con el resto de su articulado.

Artículo 4°.

Los señores Fantuzzi y García, don René, formularon indicación para agregar, en su inciso final, a continuación de la frase "con ocasión de estas comunicaciones", la expresión "o su omisión".

La Comisión aprobó por unanimidad esta indicación, conjuntamente con introducirle enmiendas de carácter gramatical a su articulado.

Artículo 5°.

El señor Seguel formuló indicación para sustituir, en su inciso segundo, la expresión "trescientos sesenta días" por "trescientos treinta días", y para eliminar su inciso tercero. Ambas fueron aprobadas por unanimidad.

El señor Salas presentó indicación para agregar un inciso, final, que otorga derecho a la indemnización establecida en el artículo 5°, inciso segundo, al trabajador que renuncie para acogerse a jubilación por enfermedad natural o que fallezca por muerte natural, fundándola en la injusticia que representa el hecho de que los trabajadores pierdan esa indemnización ante la ocurrencia de tales circunstancias.

Sometida a votación, fue aprobada por mayoría de votos.

Artículo 6°.

La Comisión aprobó por unanimidad este artículo, introduciéndole tan sólo enmiendas de carácter formal.

Artículo 7°.

La Comisión prestó su aprobación unánime a sus disposiciones, con enmiendas sólo únicamente gramaticales.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

Artículo 8°.

La Comisión lo aprobó por unanimidad.

Artículo 9°.

La Comisión aprobó por unanimidad este artículo, que contiene una nueva redacción propuesta por el señor Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 10.

La Comisión aprobó por unanimidad este artículo, introduciéndole modificaciones de redacción a su inciso segundo.

Artículo 11.

Se aprobó por unanimidad, con modificaciones sólo formales.

Artículo 12.

Se aprobó por unanimidad, únicamente con modificaciones de forma.

Artículo 13.

La Comisión aprobó por unanimidad este artículo, con nueva redacción.

Artículo 14.

Se aprobó por unanimidad.

Artículo 15.

Se aprobó por unanimidad.

Artículo 16.

Con enmiendas formales, se lo aprobó por unanimidad.

Artículo 17.

Se aprobó por unanimidad, con modificaciones de índole formal.

Artículo 18.

Se aprobó por unanimidad.

Artículo 19.

Los señores Araya, Cardemil, Gajardo, Olivares, Salas, Seguel y Valenzuela, formularon indicación para restituir el artículo 19 original, contenido en el mensaje y rechazado por el Honorable Senado, que obliga al empleador a comunicar por escrito a la Inspección del Trabajo, con una anticipación mínima de quince días, el despido de más de diez trabajadores al mes por la causal establecida en el inciso primero del artículo 3°. E se número se aumenta en el 10 por ciento en aquellas empresas que ocupen a más de cien trabajadores, haciendo inoponible el despido por la omisión de la comunicación.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

Dicha indicación fue aprobada por mayoría de votos.

Artículo 20.

Vuestra Comisión lo aprobó por unanimidad.

Artículo 21.

Vuestra Comisión acogió por unanimidad una indicación del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social, que da una nueva redacción a este artículo, cuyo tenor deroga expresamente el Título V del Libro I del Código del Trabajo y el artículo 5° transitorio de la ley N° 18.620 y, asimismo, dota de facultades al Presidente de la República para refundir, coordinar y sistematizar las disposiciones de esta ley.

Artículo 22.

Vuestra Comisión aprobó por unanimidad este artículo, introduciéndole sólo modificaciones formales.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo 1°.

Vuestra Comisión acogió por unanimidad una indicación formulada por los señores, Araya, Cardemil, Fantuzzi, Gajardo; García, don René; Olivares, Orpis, Seguel, Salas y Valenzuela, que le da una nueva redacción.

Artículo 2°.

La Comisión aprobó por unanimidad este Artículo, introduciéndole modificaciones formales que aclaran su sentido. Además acogió, en la misma forma, una indicación formulada por los señores Fantuzzi y García, don René, que permite pagar las mensualidades que menciona en las respectivas Inspecciones del Trabajo.

Artículo 3°.

Se aprobó por unanimidad, con modificaciones de redacción.

Artículo 4°.

Vuestra Comisión aprobó por unanimidad este artículo, después de acoger una indicación de los señores Araya, Cardemil, Fantuzzi, Gajardo; García, don René; Olivares, Orpis, Seguel, Salas y Valenzuela, que da una nueva redacción a su párrafo primero.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

Artículo 5°.

La Comisión aprobó por unanimidad este artículo.

Artículo 6°.

La Comisión lo aprobó por unanimidad.

IV. ARTÍCULOS CALIFICADOS COMO NORMAS ORGANICAS CONSTITUCIONALES O DE QUORUM CALIFICADO.

En el proyecto que vuestra Comisión os informa, no existen normas de tal rango o quórum.

V. ARTÍCULOS DEL TEXTO APROBADO POR LA COMISION QUE DEBEN SER CONOCIDOS POR LA COMISION DE HACIENDA.

Ninguno de los artículos aprobados por vuestra Comisión se encuentra en tal situación.

VI. ARTÍCULOS DEL PROYECTO NO APROBADOS POR UNANIMIDAD.

Los artículos 2°, 5° y 19° permanentes se encuentran en este caso.

VII. INDICACIONES RECHAZADAS POR LA COMISION.

1) Del señor Seguel, don Rodolfo, para reemplazar el número 5 del artículo 2° por el siguiente:

"5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias debidamente comprobadas, que afecten a la seguridad del establecimiento, o de los trabajadores, o a la salud de éstos"

2) Del señor Seguel, don Rodolfo, para sustituir el número 6 del artículo 2° por el siguiente:

" "6.- El perjuicio material causado en forma intencional, debidamente comprobado, en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías."

3) De los señores Fantuzzi, don Angel y García, don René, para agregar al artículo 2° el siguiente número 8:

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

"8.- La dirección o participación activa en la interrupción o paralización ilegal de faenas."

Aparte las modificaciones de que se ha hecho mención precedentemente, vuestra Comisión introdujo en el articulado otras de naturaleza meramente gramatical, sobre las cuales no cabe ahondar en este informe.

Como consecuencia de todo lo expuesto y por las consideraciones que os dará a conocer oportunamente el señor Diputado Informante, vuestra Comisión de Trabajo y Seguridad Social os recomienda la aprobación del siguiente:

PROYECTO DE LEY

"Artículo 1°.- El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- 1.- Mutuo acuerdo de las partes.
- 2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- 3.- Muerte del trabajador.
- 4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda *renovación* de un contrato de plazo fijo.

5.- Conclusión del trabajo servicio que dio origen al contrato.

6...- Caso fortuito o fuerza mayor.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

Artículo 2°.- EL contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguiente causales:

1.- Falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.

2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo, de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y

b) La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Artículo 3°.- Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.

Artículo 4°.- Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 5 ó 6 del artículo 1°, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el Artículo 2°, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas, los hechos en que se fundan y el estado en que se encuentran las imposiciones previsionales.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 1°, el plazo será de seis días hábiles.

Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 3°, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización, en dinero efectivo, sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Los errores en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones o su omisión no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 451 del Código del Trabajo.

Artículo 5°.- Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 3°, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicios y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.

La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la sustitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador, según lo establecido en el inciso segundo del artículo 3° y en el inciso cuarto del artículo 4° de esta ley.

Lo dispuesto en los incisos anteriores no se aplicará en el caso de terminación del contrato de los trabajadores de casa particular, respecto de los cuales regirán las siguientes normas:

a) Tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento que se financiará con un aporte del empleador, equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible, la que se regirá, en cuanto corresponda, por las disposiciones de los artículos 7° y 8° de esta ley, y

b) La obligación de efectuar el aporte tendrá una duración de diez años en relación con cada trabajador, plazo que se contará desde el 1° de enero de 1991, o desde la fecha de inicio de la relación laboral, si ésta fuere posterior. El monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

El trabajador que presente su renuncia para acogerse a jubilación por enfermedad natural o falleciere por muerte natural, tendrá derecho a la indemnización establecida en el artículo 5º, inciso segundo, de la presente ley.

Artículo 6º.- No obstante lo señalado en el artículo anterior, las partes podrán, a contar del inicio del séptimo año de la relación laboral, sustituir la indemnización que allí se establece por una indemnización a todo evento, esto es, pagadera con motivo de la terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa que la origine, exclusivamente en lo que se refiera al lapso posterior a los primeros seis años de servicios y hasta el término del décimoprimer año de la relación laboral.

El pacto de la indemnización sustitutiva deberá constar por escrito y el aporte no podrá ser inferior al equivalente a un 4,11% de las remuneraciones mensuales imponibles que devengue el trabajador a partir de la fecha del acuerdo. Este porcentaje se aplicará hasta una remuneración máxima de noventa unidades de fomento.

Artículo 7º.- En los casos en que se pacte la indemnización sustitutiva prevista en el artículo anterior, el empleador deberá depositar mensualmente, en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, el porcentaje de las remuneraciones mensuales imponibles de éste que se hubiere fijado en el pacto correspondiente, el que será de cargo del empleador.

Dichos aportes se depositarán en una cuenta de ahorro especial que abrirá la Administradora de Fondos de Pensiones a cada trabajador, la que se regirá por lo dispuesto en el párrafo 2º del Título III del decreto ley N° 3.500, de 1980, con las siguientes excepciones:

Los fondos de la cuenta especial sólo podrán ser girados una vez que el trabajador acredite que ha dejado de prestar servicios en la empresa de que se trate, cualquiera que sea la causa de tal terminación y sólo serán embargables en los casos previstos en el inciso segundo del artículo 56 del Código del Trabajo, una vez terminado el contrato.

b) En caso de muerte del trabajador, los fondos de la cuenta especial se pagarán a las personas y en la forma indicada en los incisos segundo y tercero del artículo 59 del Código del Trabajo. EL saldo, si lo hubiere, incrementará la masa de bienes de la herencia.

c) Los aportes que deba efectuar el empleador tendrán el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de su cobro. A1 respecto, se aplicarán las normas contenidas en el artículo 19 del decreto ley N° 3.500, de 1980.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

d) Los referidos aportes, siempre que no excedan de un 8,33% de la remuneración mensual imponible del trabajador y la rentabilidad que se obtenga de ellos, no constituirán renta para ningún efecto tributario. EL retiro de estos aportes no estará efecto a impuesto.

e) En caso de incapacidad temporal del trabajador, el empleador deberá efectuar los aportes sobre el monto de los subsidios que perciba aquél, y

f) Las Administradoras de Fondos de Pensiones podrán cobrar una comisión porcentual, de carácter uniforme, sobre los depósitos que se efectúen en estas cuentas.

Artículo 8°.- Los trabajadores no afectos al sistema de pensiones del decreto ley N° 3.500, de 1980, se afiliarán a alguna Administradora de Fondos de Pensiones en los términos previstos en el artículo 2° de dicho cuerpo legal, para el solo efecto del cobro y administración del aporte a que se refiere el artículo precedente.

Artículo 9°.- El pacto a que se refiere el artículo 6° podrá también referirse a períodos de servicios anteriores a su fecha, siempre que no afecte la indemnización legal que corresponda por los primeros seis años de servicios, conforme lo dispuesto en el artículo 5°.

En tal caso, el empleador deberá depositar en la cuenta de ahorro especial un aporte no inferior al 4,11% de la última remuneración mensual imponible por cada mes de servicios que se haya considerado en el pacto. Este aporte se calculará hasta por una remuneración máxima de noventa unidades de fomento y deberá efectuarse de una sola vez, conjuntamente con las cotizaciones correspondientes a las remuneraciones devengadas en el primer mes de vigencia del pacto.

Podrán suscribirse uno o más pactos, para este efecto, hasta cubrir la totalidad del período que exceda de los primeros seis años de servicios.

Artículo 10.- El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 1°, 2° y 3°, y que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 4°, y la de los incisos primero o segundo del artículo 5°, según correspondiere, aumentada esta última en un veinte por ciento.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

Si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 2° y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 5°, según correspondiere, podrá ser aumentada hasta en un 50%.

Artículo 11.- Si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 3° de esta ley, se observarán las reglas siguientes:

a) La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 4° de esta ley, supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva de aviso previo, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 4°, inciso cuarto, y 5°, incisos primero o segundo, según corresponda.

Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al mismo tribunal señalado en el artículo anterior, en el mismo plazo allí indicado, para que se ordene y cumpla dicho pago.

El hecho de que el trabajador reciba parcial o totalmente este pago o inste por él del modo previsto en el inciso anterior, importará la aceptación de la causal, sin perjuicio de su derecho a reclamar las diferencias que estime que se le adeuden, y

b) Si el trabajador estima que la aplicación de esta causal es improcedente, y no ha hecho aceptación de ella del modo previsto en la letra anterior, podrá recurrir al tribunal mencionado en el artículo precedente, en los mismos términos y con el mismo objeto allí indicado. Si el tribunal rechazare la reclamación del trabajador, éste sólo tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas en los artículos 4°, inciso cuarto, y 5°, incisos primero o segundo, según corresponda, con el reajuste indicado en el artículo 15, sin intereses.

Artículo 12.- Los trabajadores cuyos contratos terminaren en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 3°, que tengan derecho a la indemnización señalada en los incisos primero o segundo del artículo 5°, según corresponda, podrán instar por su pago y por la del aviso previo, si fuese el caso, dentro de los sesenta días hábiles contados desde la fecha de la separación, en el caso de que no se les hubiere efectuado dicho pago en la forma indicada en el párrafo segundo de la letra a) del artículo anterior.

Artículo 13.- Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 2° fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 4º, y en los incisos primero o segundo del artículo 5º, según corresponda, aumentada en un 20% en el caso de la causal del número 7 y hasta en un 50% en el caso de las de los números 1 y 5.

EL trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 4º en la forma y oportunidad allí señalados.

Si el tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.

Artículo 14.- Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 10, 11, 12 y 13 de esta ley, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de Navidad.

Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.

Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en esta ley, no se considerará una remuneración mensual superior a noventa unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo.

Artículo 15.- Las indemnizaciones a que se refieren los artículos 10, 11, 12 y 13 de esta ley se reajustarán conforme a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquél en que se puso término al contrato y el que antecede a aquél en que se efectúe el pago. Desde el término del contrato, la indemnización así reajustada devengará también el máximo interés permitido para operaciones reajustables.

Artículo 16.- En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 1º y en las del artículo 2º de esta ley.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

Artículo 17.- Si se hubiere estipulado por las partes la indemnización convencional sustitutiva de conformidad con lo dispuesto en los artículos 6° y siguientes, las indemnizaciones previstas en los artículos 10, 11, 12 y 13 de esta ley se limitarán a aquella parte correspondiente al período que no haya sido objeto de estipulación.

Artículo 18.- La indemnización que deba pagarse en conformidad al artículo 5°, será incompatible con toda otra indemnización que, por concepto de término del contrato o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador, cualquiera, sea su origen, y a cuyo pago concurra el empleador total o parcialmente en la parte que es de cargo de este último, con excepción de la establecida en los artículos 6° y siguientes de esta ley.

En caso de incompatibilidad, deberá pagarse al trabajador la indemnización por la que opte.

Artículo 19.- El empleador deberá comunicar por escrito a la respectiva Inspección del Trabajo, y con una anticipación de a lo menos quince días desde el término de los contratos, el despido de más de diez trabajadores al mes por la causal establecida en el inciso primero del Artículo 3°. En aquellas empresas que ocupen más de cien trabajadores, este número se aumentará en un 10%, calculado sobre el total de trabajadores que excedan de ciento.

El incumplimiento por parte del empleador de la obligación señalada en el inciso anterior hará inoponible los despidos a los trabajadores, permaneciendo vigentes las relaciones laborales para todos los efectos legales y contractuales.

Artículo 20.- El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

Para estos efectos, podrán actuar también, como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial de registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.

No tendrá lugar lo dispuesto en el inciso primero en el caso de contratos de duración no superior a treinta días, salvo que se prorrogaren por más de treinta días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste.

El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él.

Artículo 21.- Deróganse el Título V del Libro I del Código del Trabajo, aprobado por la ley 18.620, y el artículo 5° transitorio de la misma. Facultase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, incorpore las normas de esta ley al Título V del Libro I del Código del Trabajo. En el ejercicio de esta facultad, el Presidente de la República podrá refundir, coordinar y sistematizar las disposiciones de esta ley, incluir los preceptos legales que la hayan interpretado, reunir disposiciones directa y sustancialmente relacionadas entre sí que se encuentren dispersas, introducir cambios formales, sea en cuanto a redacción, titulación, ubicación de preceptos y otros de similar naturaleza, pero sólo en la medida en que sean indispensables para la coordinación y sistematización.

Contará, asimismo, con todas las atribuciones necesarias para el cabal cumplimiento de los objetivos anteriormente indicados, pero ellas no podrán importar, en caso alguno, la alteración del verdadero sentido y alcance de las disposiciones legales vigentes.

Artículo 22.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a su publicación en el "Diario Oficial", con excepción de las letras a) y b) del inciso final del artículo 5°, que entrará en vigor el 1° de enero de 1991.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo 1°.- Los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha que entre en vigor esta ley y que hubieren sido contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981, tendrán derecho a las indemnizaciones que les correspondan conforme a ella, sin el límite máximo a que se refiere al artículo 5°. Si dichos trabajadores pactasen la indemnización

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

a todo evento señalada en el artículo 6°, ésta tampoco tendrá el límite máximo que allí se indica.

Artículo 2°.- Los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha que entre en vigor esta ley y que hubieren sido contratados a contar del 14 de agosto de 1981, recibirán el exceso sobre ciento cincuenta días de remuneración, que por concepto de indemnización por años de servicio pudiere corresponderles al 14 de agosto de 1990, en mensualidades sucesivas, equivalentes a treinta días de indemnización cada una, debidamente reajustadas en conformidad al artículo 15.

Para tales efectos, en el respectivo finiquito se dejará constancia del monto total que deberá pagarse con tal modalidad y el no pago de cualquiera de las mensualidades hará exigible en forma anticipada la totalidad de las restantes. Dicho pago podrá realizarse en la Inspección del Trabajo correspondiente.

Artículo 3°.- Para el cálculo de las indemnizaciones de los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha que entre en vigor esta ley y que hubieren sido contratados con anterioridad al 1° de marzo de 1981, no se considerará el incremento o factor previsional establecido para las remuneraciones por el decreto ley N° 3.501, de 1980.

Artículo 4°.- Respecto de aquella parte de la indemnización por años de servicios que exceda de ciento cincuenta días de remuneración, en el caso de los trabajadores con contrato vigente a la fecha que entre en vigor esta ley y que hubieren sido contratados con posterioridad al 14 de agosto de 1981, los empleadores deberán incluir, para el cálculo respectivo, el monto de las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador, en la forma que se señala a continuación.

1.- En las indemnizaciones que corresponda pagar en 1990, se incluirá un veinticinco por ciento;

2.- En las que corresponda pagar en 1991, un cincuenta por ciento;

3.- En las que corresponda pagar en 1992, un setenta y cinco por ciento, y

4.- En las que corresponda pagar a partir del año 1993, se incluirá la totalidad de las referidas imposiciones y cotizaciones.

PRIMER INFORME COMISIÓN TRABAJO

Artículo 5.- Los anticipos sobre la indemnización por años de servicio convenidos o pagados con anterioridad a la vigencia de esta ley se registrarán por las normas bajo cuyo imperio se convinieron o pagaron.

Artículo 6°.- Los trabajadores cuyo contrato haya terminado por desahucio del empleador, a contar del 15 de agosto de 1990 y hasta que entre en vigencia esta ley, dispondrán de un plazo de treinta días hábiles, contado desde esta última fecha, para reclamar el pago de la indemnización por años de servicio de acuerdo a los montos establecidos en el artículo 5° de esta ley, o de la diferencia, en su caso.

Lo anterior no se aplicará tratándose de indemnizaciones que consten en finiquitos debidamente suscritos, ni cuando hayan sido ordenadas pagar en cumplimiento de sentencias ejecutoriadas."

SE DESIGNO DIPUTADO INFORMANTE AL SEÑOR HECTOR OLIVARES SOLIS.

SALA DE LA COMISION, a 10 de octubre de 1990.

Acordado en sesiones de fecha 29 de agosto, 5 de septiembre, 3, 9 y 10 de octubre de 1990, con asistencia de los Diputados señores Olivares, don Héctor (Presidente); Alvarez-Salamanca, don Pedro; Araya, don Nicanor; Caminondo, don Carlos; Cardemil, don Gustavo; Fantuzzi, don Angel; Gajardo, don Rubén; García, don René; Huepe, don Claudio; Leay, don Cristian; Longueira, don Pablo; Matthei, doña Evelyn; Masferrer, don Juan; Ojeda, don Sergio; Orpis, don Jaime; Pérez, don Víctor; Ribera, don Teodoro; Rodríguez, doña Laura; Sabag, don Hosain; Salas, don Edmundo; Seguel, don Rodolfo, y Valenzuela, don Felipe.

Pedro N. Muga Ramírez
Secretario de la Comisión

DISCUSIÓN SALA

2.2. Discusión en Sala

Cámara de Diputados. Legislatura 321, Sesión 07. Fecha 16 de octubre, 1990. Discusión general. Se aprueba en general.

NORMAS SOBRE TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. SEGUNDO TRÁMITE CONSTITUCIONAL. ACUERDO DE LOS COMITES PARLAMENTARIOS.

El señor VIERA-GALLO (Presidente).- Corresponde tratar ahora el proyecto de ley que establece normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo.

Diputado informante de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social es el señor Héctor Olivares.

El proyecto de ley, impreso en el boletín N°103-13, dice lo siguiente:

"Artículo 1º.- El contrato de trabajo terminará en los siguiente casos:

"1.- Mutuo acuerdo de las partes.

"2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.

"3.- Muerte del trabajador.

"4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

"El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

"Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

"El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

"5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

"6.- Caso fortuito o fuerza mayor.

"Artículo 2º.- El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

"1.- Falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.

"2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

DISCUSIÓN SALA

"3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo, de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

"4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

"a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y

"b) La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

"5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de estos.

"6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

"7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

"Artículo 3º.- Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno de los más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

"En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

"Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.

"Artículo 4º.- Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 5 ó 6 del artículo 1º, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 22, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio

DISCUSIÓN SALA

señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas, los hechos en que se fundan y el estado en que se encuentran las imposiciones previsionales.

"Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 1º, el plazo será de seis días hábiles.

"Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

"Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 3º, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización, en dinero efectivo, sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

"Los errores en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones o su omisión no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 451 del Código del Trabajo.

"Artículo 5º.- Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 3º, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicios que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

"A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicios y fracción superior a seis meses prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.

"La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la sustitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador, según lo establecido en el inciso segundo del artículo 3º y en el inciso cuarto del artículo 4º de esta ley.

"Lo dispuesto en los incisos anteriores no se aplicará en el caso de terminación del contrato de los trabajadores de casa particular, respecto de los cuales regirán las siguientes normas:

"a) Tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento que se financiará con un aporte del empleador, equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible, la que se regirá, en cuanto corresponda, por las disposiciones de los artículos 7º y 8º de esta ley, y

"b) La obligación de efectuar el aporte tendrá una duración de diez años en relación con cada trabajador, plazo que se contará desde el 1º de enero de

DISCUSIÓN SALA

1991, o desde la fecha de inicio de la relación laboral, si ésta fuere posterior. El monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos.

"El trabajador que presente su renuncia para acogerse a jubilación por enfermedad natural o falleciere por muerte natural, tendrá derecho a la indemnización establecida en el artículo 5º, inciso segundo, de la presente ley.

"Artículo 6º.- No obstante lo señalado en el artículo anterior, las partes podrán, a contar del inicio del séptimo año de la relación laboral, sustituir la indemnización que allí se establece por una indemnización a todo evento, esto es, pagadera con motivo de la terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa que la origine, exclusivamente en lo que se refiera al lapso posterior a los primeros seis años de servicios y hasta el término del decimoprimer año de la relación laboral.

"El pacto de la indemnización sustitutiva deberá constar por escrito y el aporte no podrá ser inferior al equivalente a un 4,11% de las remuneraciones mensuales imponibles que devengue el trabajador a partir de la fecha del acuerdo. Este porcentaje se aplicará hasta una remuneración máxima de noventa unidades de fomento.

"Artículo 7º.- En los casos en que se pacte la indemnización sustitutiva prevista en el artículo anterior, el empleador deberá depositar mensualmente, en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, el porcentaje de las remuneraciones mensuales imponibles de éste que se hubiere fijado en el pacto correspondiente, el que será de cargo del empleador.

"Dichos aportes se depositarán en una cuenta de ahorro especial que abrirá la Administradora de Fondos de Pensiones a cada trabajador, la que se registrará por lo dispuesto en el párrafo 2º del Título III del decreto ley N°3.500, de 1980, con las siguientes excepciones:

"a) Los fondos de la cuenta especial sólo podrán ser girados una vez que el trabajador acredite que ha dejado de prestar servicios en la empresa de que se trate, cualquiera que sea la causa de tal terminación y sólo serán embargables en los casos previstos en el inciso segundo del artículo 56 del Código del Trabajo, una vez terminado el contrato.

"b) En caso de muerte del trabajador, los fondos de la cuenta especial se pagarán a las personas y en la forma indicada en los incisos segundo y tercero del artículo 59 del Código del Trabajo. El saldo, si lo hubiere, incrementará la masa de bienes de la herencia.

"c) Los aportes que deba efectuar el empleador tendrán el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de su cobro. Al respecto, se aplicarán las normas contenidas en el artículo 19 del decreto ley N° 3.500, de 1980.

"d) Los referidos aportes, siempre que no excedan de un 8,33% de la remuneración mensual imponible del trabajador y la rentabilidad que se obtenga de ellos, no constituirán renta para ningún efecto tributario. El retiro de estos aportes no estará efecto a impuesto.

DISCUSIÓN SALA

"e) En caso de incapacidad temporal del trabajador, el empleador deberá efectuar los aportes sobre el monto de los subsidios que perciba aquél, y

"f) Las Administradoras de Fondos de Pensiones podrán cobrar una comisión porcentual, de carácter uniforme, sobre los depósitos que se efectúen en estas cuentas.

"Artículo 8º.- Los trabajadores no afectos al sistema de pensiones del decreto ley N° 3.500, de 1980, se afiliarán a alguna Administradora de fondos de Pensiones en los términos previstos en el artículo 2º de dicho cuerpo legal, para el solo efecto del cobro y administración del aporte a que se refiere el artículo precedente.

"Artículo 9º.- El pacto a que se refiere el artículo 6º podrá también referirse a períodos de servicios anteriores a su fecha, siempre que no afecte la indemnización legal que corresponda por los primeros seis años de servicios, conforme lo dispuesto en el artículo 5º.

"En tal caso, el empleador deberá depositar en la cuenta de ahorro especial un aporte no inferior al 4,11% de la última remuneración mensual imponible por cada mes de servicios que se haya considerado en el pacto. Este aporte se calculará hasta por una remuneración máxima de noventa unidades de fomento y deberá efectuarse de una sola vez, conjuntamente con las cotizaciones correspondientes a las remuneraciones devengadas en el primer mes de vigencia del pacto.

"Podrán suscribirse uno o más pactos, para este efecto, hasta cubrir la totalidad del período que exceda de los primeros seis años de servicios.

"Artículo 10.- El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 1º, 2º y 3º, y que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 4º, y la de los incisos primero o segundo del artículo 5º, según correspondiere, aumentada esta última en un veinte por ciento.

"Si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 artículo 2º y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 5º, según correspondiere, podrá ser aumentada hasta en un 50%.

"Artículo 11- Si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 3º de esta ley, se observarán las reglas siguientes:

"a) La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 4º de esta ley, supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva de aviso previo, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 4º, inciso cuarto, y 5º, incisos primero o segundo, según corresponda.

DISCUSIÓN SALA

"Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al mismo tribunal señalado en el artículo anterior, en el mismo plazo allí indicado, para que se ordene y cumpla dicho pago

"El hecho de que el trabajador reciba parcial o totalmente este pago o inste por él del modo previsto en el inciso anterior, importará la aceptación de la causal, sin perjuicio de su derecho a reclamar las diferencias que estime que se le adeuden, y

"b) Si el trabajador estima que la aplicación de esta causal es improcedente, y no ha hecho aceptación de ella del modo previsto en la letra anterior, podrá recurrir al tribunal mencionado en el artículo precedente, en los mismo términos y con el mismo objeto allí indicado. Si el tribunal rechazare la reclamación del trabajador, éste sólo tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas en los artículos 4º, inciso cuarto, y 5º, incisos primero o segundo, según corresponda, con el reajuste indicado en el artículo 15, sin intereses.

"Artículo 12.- Los trabajadores cuyos contratos terminaren en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 3º, que tengan derecho a la indemnización señalada en los incisos primero o segundo del artículo 5º, según corresponda, podrán instar por su pago y por la del aviso previo, si fuese el caso, dentro de los sesenta días hábiles contados desde la fecha de la separación, en el caso de que no se les hubiere efectuado dicho pago en la forma indicada en el párrafo segundo de la letra a) del artículo anterior.

"Artículo 13.- Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7º del artículo 2º fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 4º, y en los incisos primero o segundo del artículo 5º, según corresponda, aumentada en un 20% en el caso de la causal del número 7 y hasta en un 50% en el caso de las de los números 1 y 5.

"El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 4º en la forma y oportunidad allí señalados.

"Si el tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.

"Artículo 14º.- Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 10, 11, 12 y 13 de esta ley, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de Navidad.

"Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.

DISCUSIÓN SALA

"Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en esta ley, no se considerará una remuneración mensual superior a noventa unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo.

"Artículo 15.- Las indemnizaciones a que se refieren los artículos 10, 11, 12 y 13 de esta ley se reajustarán conforme a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquél en que se puso término al contrato y el que antecede a aquél en que se efectúe el pago. Desde el término del contrato, la indemnización así reajustada devengará también el máximo interés permitido para operaciones reajustables.

"Artículo 16.- En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 1º y en las del artículo 2º de esta ley.

"El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

"Artículo 17.- Si se hubiere estipulado por las partes la indemnización convencional sustitutiva de conformidad con lo dispuesto en los artículos 6º y siguientes, las indemnizaciones previstas en los artículos 10, 11, 12 y 13 de esta ley se limitarán a aquella parte correspondiente al período que no haya sido objeto de estipulación.

"Artículo 18.- La indemnización que deba pagarse en conformidad al artículo 5º, será incompatible con toda otra indemnización que, por concepto de término del contrato o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador, cualquiera, sea su origen, y a cuyo pago concurra el empleador total o parcialmente en la parte que es de cargo de este último, con excepción de la establecida en los artículos 6º y siguientes de esta ley.

"En caso de incompatibilidad, deberá pagarse al trabajador la indemnización por la que opte.

"Artículo 19.- El empleador deberá comunicar por escrito a la respectiva Inspección del Trabajo, y con una anticipación de a lo menos quince días desde el término de los contratos, el despido de más de diez trabajadores al mes por la causal establecida en el inciso primero del artículo 3º. En aquellas empresas que ocupen más de cien trabajadores, este número se aumentará en un 10%, calculado sobre el total de trabajadores que excedan de ciento.

DISCUSIÓN SALA

"El cumplimiento por parte del empleador de la obligación señalada en el inciso anterior hará inoponible los despidos a los trabajadores, permaneciendo vigentes las relaciones laborales para todos los efectos legales y contractuales.

"Artículo 20.- El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador.

"Para estos efectos, podrán actuar también, como ministros de fe, un notario público de la localidad el oficial de registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.

"No tendrá lugar lo dispuesto en el inciso primero en el caso de contrato de duración no superior a treinta días, salvo que se prorrogaren por más de treinta días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste.

"El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él.

"Artículo 21.- Deróganse el Título V del Libro I del Código del Trabajo, aprobado por la ley 18.620, y el artículo 5º transitorio de la misma. Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, incorpore las normas de esta ley al Título V del Libro I del Código del Trabajo. En el ejercicio de esta facultad, el Presidente de la República podrá refundir, coordinar y sistematizar las disposiciones de esta ley, incluir los preceptos legales que la hayan interpretado, reunir disposiciones directa y sustancialmente relacionadas entre sí que se encuentren dispersas, introducir cambios formales, sea en cuanto a redacción, titulación, ubicación de preceptos y otros de similar naturaleza, pero sólo en la medida en que sean indispensables para la coordinación y sistematización.

"Contará, asimismo, con todas las atribuciones necesarias para el cabal cumplimiento de los objetivos anteriormente indicados, pero ellas no podrán importar, en caso alguno, la alteración del verdadero sentido y alcance de las disposiciones legales vigentes.

"Artículo 22.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a su publicación en el "Diario Oficial", con excepción de las letras a) y b) del inciso final del artículo 5º, que entrará en vigor el 1º de enero de 1991.

"ARTICULOS TRANSITORIOS

"Artículo 1º.- Los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha que entre en vigor esta ley y que hubieren sido contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981, tendrán derecho a las indemnizaciones que les correspondan conforme a ella, sin el límite máximo a que se refiere al artículo 5º. Si dichos trabajadores pactasen la indemnización a todo evento señalada en el artículo 6º, ésta tampoco tendrá el límite máximo que allí se indica.

DISCUSIÓN SALA

"Artículo 2º.- Los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha que entre en vigor esta ley y que hubieren sido contratados a contar del 14 de agosto de 1981, recibirán el exceso sobre ciento cincuenta días de remuneración, que por concepto de indemnización por años de servicio pudiere corresponderles al 14 de agosto de 1990, en mensualidades sucesivas, equivalentes a treinta días de indemnización cada una, debidamente reajustadas en conformidad al artículo 15.

"Para tales efectos, en el respectivo finiquito se dejará constancia del monto total que deberá pagarse con tal modalidad y el no pago de cualquiera de las mensualidades hará exigible en forma anticipada la totalidad de las restantes. Dicho pago podrá realizarse en la Inspección del Trabajo correspondiente.

"Artículo 3º.- Para el cálculo de las indemnizaciones de los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha que entre en vigor esta ley y que hubieren sido contratados con anterioridad al 1º de marzo de 1981, no se considerará el incremento o factor previsional establecido para las remuneraciones por el decreto ley N° 3.501, de 1980.

"Artículo 4º.- Respecto de aquella parte de la indemnización por años de servicios que exceda de ciento cincuenta días de remuneración, en el caso de los trabajadores con contrato vigente a la fecha que entre en vigor esta ley y que hubieren sido contratados con posterioridad al 14 de agosto de 1981, los empleadores deberán incluir, para el cálculo respectivo, el monto de las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador, en la forma que se señala a continuación.

"1.- En las indemnizaciones que corresponda pagar en 1990, se incluirá un veinticinco por ciento;

"2.- En las que corresponda pagar en 1991, un cincuenta por ciento;

"3.- En las que corresponda pagar en 1992, un setenta y cinco por ciento, y

"4.- En las que corresponda pagar a partir del año 1993, se incluirá la totalidad de las referidas imposiciones y cotizaciones.

"Artículo 5º.- Los anticipos sobre la indemnización por años de servicio convenidos o pagados con anterioridad a la vigencia de esta ley se regirán por las normas bajo cuyo imperio se convinieron o pagaron.

"Artículo 6º.- Los trabajadores cuyo contrato haya terminado por desahucio del empleador, a contar del 15 de agosto de 1990 y hasta que entre en vigencia esta ley, dispondrán de un plazo de treinta días hábiles, contado desde esta última fecha, para reclamar el pago de la indemnización por años de servicio de acuerdo a los montos establecidos en el artículo 5º de esta ley, o de la diferencia, en su caso.

"Lo anterior no se aplicará tratándose de indemnizaciones que consten en finiquitos debidamente suscritos, ni cuando hayan sido ordenadas pagar en cumplimiento de sentencias ejecutoriadas."

El señor VIERA-GALLO (Presidente).- Tiene la palabra el señor Diputado informante.

DISCUSIÓN SALA

El señor OLIVARES.- Señor Presidente y Honorable Cámara, vuestra Comisión de Trabajo y Seguridad Social tiene el honor de informaros acerca del proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que establece nuevas normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo. El proyecto, iniciado en un mensaje de Su Excelencia el Presidente de la República, ha sido calificado de "simple" urgencia en todos sus trámites. Está contenido en el boletín N° 103-13.

No es mi intención, para tranquilidad de los señores Diputados, leer el texto completo de un informe que todos tienen en su poder. Por eso, sólo me limitaré a entregar o hacer resaltar algunos aspectos del mismo.

A las sesiones que la Comisión destinó al estudio de este asunto, asistieron el señor Ministro de Trabajo y Previsión Social, don René Cortázar Sanz; el Subsecretario de esa Secretaría de Estado, don Eduardo Loyola, y los abogados asesores de ese Ministerio, señores José Luis Ramaciotti y Patricio Novoa.

Además, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 212 del Reglamento, nuestra Comisión celebró una audiencia pública, a la cual concurrieron a exponer sus planteamientos sobre el proyecto la Central Unitaria de Trabajadores, representada por su presidente, don Manuel Bustos; la Confederación de la Producción y del Comercio, representada por los señores Raúl García, José Antonio Guzmán y Daniel Platowsky; la Asociación Gremial Nacional de Dueños de Establecimientos Comerciales, SIDECO, representada por su presidente don Carlos Galleguillos; la Confederación Gremial Nacional Unida de la Mediana y Pequeña Industria, Servicios y Artesanado, CONUPIA, representada por su presidente, don Félix Luque; la Confederación del Comercio Detallista Establecido de Chile, representada por su presidente, don Rafael Cumsille; la Federación de Trabajadores del Salitre N° 2, representada por su presidente, don Francisco Cañete Oyarzún, y los dirigentes de las asociaciones que agrupan a las empleadas de casas particulares, señoras María Torres, presidenta de FENTRACAP; Griselda Díaz, presidenta de ANACAP, y Aída Moreno, presidenta de SINTRACAP.

Todos ellos hicieron valiosos planteamientos ante vuestra Comisión, que sus miembros tuvieron en cuenta durante la discusión del proyecto, y entregaron estudios, notas y memorandos que quedaron a disposición de los señores Diputados.

Entre los antecedentes generales, cabe destacar que en nuestra realidad contemporánea existen tres hechos que han cambiado radicalmente el ambiente en el cual se desenvuelven las relaciones entre las empresas y los trabajadores, los que deben ser considerados al estudiar la legislación laboral. Ellos son la apertura de la economía al exterior, la disminución en la tasa de desocupación y, en el plano político, la recuperación de la democracia.

La apertura de la economía y su mayor integración con el exterior cambia drásticamente el entorno en el que se mueven las empresas: sus posibilidades de éxito y de supervivencia dependen críticamente de su capacidad para permanecer competitivas en un mundo rápidamente mudadizo. Conflictos laborales pueden poner en serio peligros esas posibilidades. Ello obliga a

DISCUSIÓN SALA

pensar en una legislación que los reduzca al mínimo y que tienda a resolverlos prontamente si acaso se producen. Al mismo tiempo, debe evitarse la introducción de rigideces y de costos excesivos que se traduzcan en pérdida de competitividad de las empresas.

El segundo cambio importante es que la tasa de desempleo está bajando a niveles que podrían considerarse como relativamente normales. La cesantía es, sin duda, el mayor factor disuasivo para las presiones provenientes del sector laboral, por lo que podría esperarse que, con un desempeño normal de la economía, tal factor tienda a perder fuerza durante los próximos años.

El señor VIERA-GALLO (Presidente).- ¿Me permite, Su Señoría? El Diputado señor Urrutia quiere formular una observación, al parecer sobre un asunto reglamentario.

Tiene la palabra el señor Diputado.

El señor URRUTIA - Señor Presidente, en la mañana el señor Sota planteó la inquietud de que no perdiéramos tiempo, a raíz de que un señor Diputado leía un informe que todos teníamos en nuestro poder. En este momento, tengo la misma inquietud del señor Sota, respecto de la exposición que está haciendo el señor Olivares, ya que se está remitiendo a leer el informe de la Comisión.

Por eso, propongo que demos por entregado el informe de la Comisión y pasemos a discutir el proyecto de ley.

El señor VIERA-GALLO (Presidente).- Según el Reglamento, cada Diputado informa como le parezca más adecuado.

Tiene la palabra el señor Olivares.

El señor OLIVARES - Señor Presidente, le pido al colega señor Urrutia que tenga un poco de paciencia, ya que al comienzo dije que no leería el informe completo; pero sí, como Diputado informante, debo hacer resaltar lo que, a mi juicio, es importante. Por lo tanto, continuaré en esa misma forma.

El tercer cambio es de orden político y dice relación a la vuelta a la democracia. Esto implica que habría un ambiente de mayor libertad para la expresión de las demandas laborales y, por otra parte, permitirá la búsqueda de acuerdos y de consensos entre las partes interesadas, lo que legitimará la legislación que a su respecto se dicte.

Todos estos factores deben ser tenidos en cuenta en el estudio de las reformas laborales, ya que es fundamental que la legislación laboral se adecue a la nueva realidad, permitiendo así canalizar los conflictos en forma ordenada, sin perjudicar la marcha de la economía, evitando situaciones traumáticas.

Por otra parte, la regulación de los despidos debe respetar la necesaria flexibilidad de la empresa para acomodar su dotación de trabajadores ante los cambios en el entorno económico en que se desenvuelve; pero también debe resguardar la dignidad del trabajador, dándole protección frente a probables arbitrariedades.

DISCUSIÓN SALA

A juicio de vuestra Comisión, el proyecto enviado por el Honorable Senado satisface adecuadamente estos requisitos. Ello es, sin perjuicio de introducirle aquellas enmiendas que se estimen necesarias para cumplirlos cabalmente.

En la página 5 de este informe, y bajo el subtítulo de "Minuta de las ideas matrices o fundamentales del proyecto", se señala que su idea matriz o fundamental es conciliar las relaciones laborales con un desarrollo económico y social que satisfaga las necesidades básicas de la población, teniendo como objetivo principal otorgar a los trabajadores condiciones adecuadas de protección y estabilidad en el empleo; y preservar la flexibilidad que las empresas requieren para elevar sus niveles de inversión, expansión y modernización tecnológica.

Esta idea está desarrollada en los veintiún artículos permanentes y seis transitorios de este proyecto, más otro permanente que agregó vuestra Comisión, sobre los cuales señalaré lo más importante.

El artículo 3º establece la eliminación del despido sin expresión de causa. De las causales señaladas en el artículo 157 del Código del Trabajo, restablece la de despido por necesidades de la empresa, con derecho a indemnización.

Los artículos 5º, 10, 11, 12 y 13, se refieren a la indemnización por tiempo servido y al recargo de la indemnización por causal imputable al empleador y por despido injustificado.

Los artículos 6º y 7º disponen el establecimiento de la indemnización sustitutiva o a todo evento.

Si bien el conjunto de los proyectos de reforma laboral no buscan imponer cambios sustanciales de la institucionalidad vigente, como quisieran los trabajadores, sí logra aportar mejoramientos objetivos en comparación al período dictatorial, lo que produce, sin duda, un saldo positivo.

En lo que respecta al proyecto sobre terminación de contrato, es importante hacer resaltar la eliminación del artículo 157 del Código del Trabajo, que contenía causales de despido vinculadas a la Ley de Seguridad Interior del Estado, propias del estado de inseguridad nacional en que vivíamos.

También es positiva la eliminación del despido sin expresión de causa, por la vía de establecer una causal amplísima con derecho a indemnización, como es la llamada "necesidades de la empresa", del artículo 3º. Esta causal deberá ser demostrada por el empleador, pero sólo si el trabajador la reclama, estableciéndose un recargo como sanción, en el caso que sea declarada injustificada.

Sobre la indemnización por tiempo servido, constituye, sin lugar a dudas, un avance el establecimiento de un límite, muy superior al actualmente vigente, que se eleva de 150 días, 5 años, a 330 días de remuneración, 11 años parejos, eliminándose la discriminación entre trabajadores pertenecientes a empresas con más o menos de 50 trabajadores.

Se debe tener presente que el establecimiento del recargo de la indemnización, cuando el despido fuera declarado judicialmente injustificado, tiene una significación mayor respecto de las causales señaladas en los artículos 1º, y 2º, que de las del artículo 3º del proyecto. El mismo recargo se

DISCUSIÓN SALA

ha dispuesto en caso de que sea el empleador quien incurra en alguna de las causales mencionadas en los números 1, 5 y 7 del artículo 2º del proyecto.

Sobre este artículo, deseo aclarar, para la historia de la ley, lo siguiente. Respecto de la indemnización por tiempo servido, el proyecto establece que, tratándose de trabajadores contratados con posterioridad al 14 de agosto de 1981, se calculará sobre la base del monto de las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social, de cargo del trabajador.

Si bien el articulado transitorio los incorpora gradualmente, la indemnización se refiere sólo a la parte que exceda los 150 días de remuneración. En cuanto a la que corresponda a los 150 primeros días, se deben considerar los respectivos montos en su totalidad.

Por último, el Ejecutivo ha propuesto una indemnización por tiempo servido sustitutiva de la legal, llamada "indemnización a todo evento". El articulado aprobado por el Senado entrega la posibilidad de que las partes pacten, a partir del séptimo año de la relación laboral, una indemnización que se hará efectiva, cualquiera sea la causa de la terminación del contrato de trabajo. Lo fundamental de esta nueva disposición consiste en la probabilidad de pactar una indemnización mínima de 15 días por año, para cubrir eventos, tales como la renuncia voluntaria, la jubilación y la muerte del trabajador. En la actualidad, él quedar sin compensación alguna frente a la terminación del contrato, en cuanto a los años trabajados, y su familia desprotegida, en caso de muerte del trabajador. El acceso de los trabajadores a los valores de esta indemnización se garantiza mediante la obligación del empleador de ingresar mensualmente la indemnización proporcional pactada en una cuenta especial que se abrirá a cada trabajador para estos efectos, en su Administradora de Fondos de Pensiones. Dicho aporte, que será de cargo del empleador, tendrá el carácter de cotización previsional para los fines del cobro.

Ahora bien, sobre la discusión en general de este proyecto, quiero aclarar que en vuestra Comisión de Trabajo y Seguridad Social se reiteraron las consideraciones consignadas en el mensaje del Presidente de la República, cuyo proyecto se sometió al estudio del Honorable Senado, en el primer trámite constitucional. Allí se destaca la conveniencia de fijar criterios de estabilidad en el empleo y de protección a los trabajadores, estableciendo, al mismo tiempo, condiciones de mayor equidad en las relaciones laborales, sin alterar las condiciones generales de la economía nacional ni afectar la flexibilidad e independencia que necesita la gestión empresarial.

Del mismo modo, hubo consenso en la enorme trascendencia económica y social de este proyecto, y en que es uno de los más importantes que ha sido sometido al conocimiento, análisis y discusión de la Comisión, porque sin duda, el problema laboral constituye uno de los elementos fundamentales de la discusión política y social, a nivel nacional, e incide decisivamente en la paz social, sin la cual no puede fructificar el proceso de reconstrucción democrática en que se encuentra empeñado el país.

Por otra parte, considero útil recordar que esta iniciativa es el resultado de una discusión general, pero también del hecho de que la gran mayoría de los chilenos hoy podemos hablar de reconciliación. Los Diputados de esta bancada

DISCUSIÓN SALA

lo decimos y lo deseamos así. Justo es, entonces, que la reconciliación alcance también al sector laboral, para reconciliar a los beneficiados con el Plan Laboral del gobierno militar con sus víctimas porque quienes hicieron el sacrificio para obtener la difundida seriedad económica del país fueron los trabajadores, la mayoría de los chilenos, los más pobres. De manera que ésta es una reconciliación pendiente.

Todos los parlamentarios tenemos la posibilidad de convertirnos en actores fundamentales, interviniendo positivamente en la tramitación de los proyectos de reforma laboral enviados por el Ejecutivo al Congreso, uno de los cuales es justamente el que estamos discutiendo.

También tengo el agrado de informar que durante la discusión particular del proyecto hubo acuerdo unánime para aprobar su articulado, con la sola excepción de los artículos 2º, 5º y 19, que lo fueron por mayoría.

Por tal motivo, y consecuente con este consenso, me permito solicitar a mis Honorables colegas la aprobación, en general, de este proyecto, ojala por unanimidad.

Finalmente, estimo útil y oportuno manifestar, primero, que en el texto sometido a vuestra consideración no hubo artículos calificados como normas orgánicas constitucionales o de quórum calificado.

En segundo lugar, los artículos del texto aprobado por esta Comisión, y que deben ser conocidos por la de Hacienda, se encuentran en igual situación.

En tercer término deseo hacer un comentario respecto del marco democrático y de legitimidad en que se dan las reformas. A nuestro juicio, ello corresponde a un elemento de la esencia de las reformas laborales. La iniciativa del Gobierno -elegido democráticamente- ha sido objeto de un amplio debate en el Senado, y a contar de este momento se discutirá en la Cámara de Diputados. La circunstancia de que los representantes de la ciudadanía -elegidos para legislar- sean quienes, en definitiva, den forma al proyecto de ley, es un elemento fundamental que determina y asegura la legitimidad de las normas llamadas a regir las relaciones laborales. En efecto, el hecho de que la tarea de legislar no esté entregada a un grupo de intelectuales designados "a dedo", para trabajar a puertas cerradas, sino a representantes de la ciudadanía políticamente responsables, exceptuando, por supuesto a los Senadores designados, ha permitido que las opiniones de los distintos actores del mundo laboral sean escuchadas y, con ello, enriquecida la discusión y las conclusiones.

Eso es todo, señor Presidente.

El señor VIERA-GALLO (Presidente).- Por tanto, corresponde seguir discutiendo el proyecto durante una hora.

La Democracia Cristiana podrá hacer uso de la palabra durante 20 minutos; Renovación Nacional, 17; el Partido por la Democracia, Partido Socialista, Izquierda Cristiana, 13; la Unión Demócrata independiente, 7; y el Partido Radical, 3 minutos.

Hasta ahora se han inscrito los siguientes señores Diputados -lo digo, porque en una ocasión anterior hubo dificultades-: la Diputada señora Matthei, y los

DISCUSIÓN SALA

Diputados señores Rubén Gajardo, Sergio Aguiló, Edmundo Salas y Juan Martínez.

Dentro del turno de cada partido hablarán los que se inscriban primeramente.

Tiene la palabra la Diputada señora Matthei.

La señora MATTHEI.- Señor Presidente, prefiero que empiece el Diputado señor Fantuzzi.

El señor VIERA-GALLO (Presidente).- El señor Ministro ha pedido el uso de la palabra y, según el Reglamento, tiene derecho preferentemente para ello. Su tiempo no se imputa a ningún Comité.

Tiene la palabra el señor Ministro.

El señor CORTAZAR (Ministro del Trabajo y Previsión Social).- Señor Presidente, Honorables señores Diputados: este proyecto de ley, enviado a la consideración de la Cámara, es parte de un proceso más general de modernización de las instituciones sociales y políticas, al cual se encuentra abocado el país.

En particular el proyecto busca dignidad y seguridad para el trabajador y progreso para la empresa.

El señor VIERA-GALLO (Presidente).- ¿Me permite una interrupción, señor Ministro?

Olvidé solicitar la autorización de la Cámara para que ingrese a la Sala el Subsecretario del Trabajo, don Eduardo Loyola.

Si le parece a la Sala, así se acordaría.

Acordado

El señor Ministro puede continuar con el uso de la palabra.

El señor CORTAZAR (Ministro del Trabajo y Previsión Social).- Por la premura del tiempo, me gustaría referirme brevemente a cuáles son los cambios que a un trabajador le ocurren en sus condiciones de vida, considerados antes y después de la aprobación de este proyecto de ley.

Si el proyecto es aprobado, se garantiza -nos parece- en primer lugar, de mejor modo, la dignidad de la relación laboral.

En este proyecto de ley se elimina la posibilidad contemplada en el artículo 155, letra f), del Código del Trabajo, que permite el despido sin expresión de causa alguna. De acuerdo con este proyecto, si un trabajador es despedido debe haber una expresión de causa. Si el trabajador no está de acuerdo con la causa invocada, puede reclamarla ante el juez competente, y si gana su reclamo, recibirá un 20 por ciento adicional de indemnización. Este es el primer elemento acordado unánimemente por el Senado de la República.

Hay un segundo elemento de cambio en las condiciones de un trabajador despedido, de aprobarse este proyecto tal como ha sido sometido a la

DISCUSIÓN SALA

consideración de la Sala: el monto de las indemnizaciones que recibiría para cubrir su período de cesantía, lo cual dice relación también con la posibilidad de estabilidad del trabajador.

De acuerdo con la ley vigente, un trabajador que hubiere sido contratado antes del 14 de agosto de 1981, recibiría un mes por año de servicios, sin tope, en caso de que la causal no le sea imputable, situación que el proyecto mantiene. Pero un trabajador contratado con posterioridad al 14 de agosto de 1981, recibiría, si fuera despedido hoy, según la ley actual, cinco meses de indemnización.

En conformidad con el proyecto, tal como ha sido enviado a la consideración de la Sala, de ser despedido, este trabajador, contratado con posterioridad al 14 de agosto de 1981, no recibiría cinco meses de indemnización como máximo, sino once, lo cual le permite cubrir de mejor modo su período de cesantía y crear con mayor fuerza las condiciones de estabilidad en el empleo.

En tercer lugar, un trabajador, luego de la aprobación de este proyecto, tendría la posibilidad de nuevas oportunidades, las que no contempla la legislación vigente.

Hoy, por ley, todas las indemnizaciones están asociadas sólo al evento del despido. Por ello, un trabajador que renuncia porque tiene una mejor oportunidad de empleo, que jubila o que muere, no tiene derecho a indemnización alguna.

En este proyecto, se establece que, a partir de los primeros seis años, en que los meses de indemnización están asociados sólo al caso de despido, por acuerdo entre trabajador y empresario, se pueda contemplar una indemnización de quince días, a todo evento; es decir, en lugar de continuar acumulando un mes por año de servicio, asociado sólo al evento de despido, tener quince días por año, pero asociados también a la posibilidad de renuncia, jubilación o muerte.

Esto abre, sin duda, oportunidades para el trabajador que no están previstas en la legislación vigente.

Hay cambios en la necesidad de expresión de causa; en el monto de las indemnizaciones, que se han más que duplicado en este proyecto, y en posibilidad de indemnización a todo evento.

Pero, adicionalmente a esto, la fórmula de cálculo de la indemnización, que en la actualidad no contempla el denominado "incremento previsional", es considerada con este aumento, si el proyecto se aprueba en la forma como ha sido sometido a la consideración de la Sala.

Quiero destacar, también, un aspecto que nos parece central: En la legislación chilena pasada, nunca se contempló un mecanismo de indemnización para los trabajadores de casa particular. Este proyecto establece que, a partir del 1º de enero de 1991, se deposite a los referidos trabajadores el 4,11 por ciento de sus remuneraciones en la cuenta que éstos abran en la AFP que elijan, lo cual equivale, aproximadamente, a quince días de remuneración por año de servicio.

De este modo, se termina con una situación de discriminación, en el sentido de que los trabajadores de casa particular nunca habían tenido, en la

DISCUSIÓN SALA

legislación pasada, algún mecanismo de indemnización, que sí existía para los demás trabajadores.

Nos parece que éstos son los aspectos más importantes de cambios concretos en lo que le ocurre a un trabajador que es despedido antes o después de aprobarse la legislación que la Honorable Cámara considera.

Sin embargo, me gustaría terminar, brevemente, con dos alcances: junto con estos cambios de importancia para la vida concreta de un trabajador que es despedido -que se le exprese causa; que tenga derecho a reclamo; que tenga la posibilidad de indemnización a todo evento; que el trabajador de casa particular acceda a dicha posibilidad, la que no tuvo en el pasado-, es relevante señalar que un cuerpo legal que ha sido aprobado por este Congreso, democráticamente elegido, asegura condiciones de mayor legitimidad a las normas laborales y contribuye, de ese modo, a la paz social y a la estabilidad, fundamentales para la consolidación de la democracia y el desarrollo.

Por eso, hemos insistido en la necesidad de que los proyectos de ley que están en el Congreso Nacional se aprueben con la mayor celeridad. Buscar acuerdos respecto de reglas básicas del juego que afectan tanto nuestra convivencia social y la situación de desarrollo del país, es fundamental para resolver los problemas a la brevedad.

Un segundo elemento central consiste en destacar que, en un aspecto tan polémico dentro de la legislación laboral de cualquier país del mundo, como son las normas que regulan la terminación del contrato de trabajo, fue posible en el Senado y también -como ha señalado el Diputado señor Olivares- en la Comisión de Trabajo de la Cámara, aprobar la inmensa mayoría de los artículos del proyecto por la unanimidad de los sectores políticos.

Ello muestra que el camino de los acuerdos en materias tan fundamentales como éstas, junto con ser indispensable es, sin duda, un camino posible para Chile.

Muchas gracias, Presidente.

-Aplausos en la Sala.

El señor VIERA-GALLO (Presidente).- Tiene la palabra el Diputado señor Angel Fantuzzi.

El señor FANTUZZI.- Señor Presidente, hoy nos corresponde pronunciarnos sobre el proyecto de término del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo, despachado por el Senado después de un intenso debate que concluyó en el actual texto, que el Gobierno ha hecho suyo.

Creemos que la legislación laboral, en lo posible, debe ser fruto de un amplio acuerdo de la sociedad chilena para, de esta manera, garantizar su aceptación y legitimidad.

Por esto, debemos legislar no tomando sólo en cuenta los intereses -sin duda muy legítimos- de los trabajadores organizados, quienes representan, hoy, poco más del 10 por ciento de la fuerza laboral, ni tampoco únicamente el interés de las grandes empresas -también legítimo- que representan menos

DISCUSIÓN SALA

del 5 por ciento del empresariado nacional. Estos intereses, por poderosos que sean, no nos pueden impedir representar a quienes no tienen la posibilidad de plantear sus puntos de vista en este Poder del Estado.

Tenemos la obligación de proteger los intereses de los trabajadores no organizados, que representan cerca del 90 por ciento de la fuerza laboral, y los de pequeña y mediana empresa, que comprende el 95 por ciento del sector empresarial.

Tampoco podemos olvidar a los trabajadores cesantes, ni al millón y medio de jóvenes que van a incorporarse a las fuerzas de trabajo durante esta década.

No obstante lo anterior, y antes de analizar algunas de las ideas matrices del proyecto, deseo aprovechar la oportunidad para formular algunas reflexiones sobre el tema.

Si uno analiza detenidamente este proyecto de ley, y, en especial, lo relativo al pago de una indemnización de un mes por año al ponerle término al contrato de trabajo, se puede llegar a pensar que la empresa -nótese que hablo de la "empresa" y no del "empresario"- no es una institución que crea trabajo, sino que aborta trabajo, al preocuparse este proyecto exclusivamente del alejamiento del trabajador de ésta, como un daño causado por el sólo capricho de la empresa.

Cabe hacer notar que, en la mayoría de los casos, las causas del despido se originan por motivos que no son manejables por la empresa.

Es así como los despidos que se han originado últimamente en el área de la construcción o de las empresas exportadoras, se deben, en el primer caso, a una tasa de interés muy elevada que frena esta actividad; y, en el segundo, a un tipo de cambio congelado por más de seis meses, que ha hecho perder mercados de exportación, y todo esto por políticas macroeconómicas equivocadas.

Para crear más estabilidad en el trabajo, debiéramos ser capaces, en el futuro, de dictar leyes que permitan- por ejemplo, cuando existan cambios en las condiciones del mercado, como está ocurriendo hoy en día- establecer la fórmula de remuneraciones variables, con lo cual se evitaría el despido.

También se impediría el alejamiento del trabajador de la empresa por su falta de adecuación laboral o técnica, haciendo más eficiente la legislación relacionada con la capacitación laboral, al permitirle desempeñarse en múltiples oficios. Esto evitaría que las personas se esclavizaran teniendo sólo una opción de trabajo.

Renovación Nacional, como firme defensor de la libertad individual, ha presentado un proyecto de ley relacionado con la educación técnica profesional, hoy en trámite en esta Cámara, para, de esta manera, corregir en gran parte este problema.

Hay que terminar con la idea de la empresa separada de los trabajadores. Lamentablemente éste es un error que se comete en forma reiterada. Para poder graficar este problema, no hay más que analizar la campaña del Hogar de Cristo, cuando solicita que por cada peso- que el trabajador entregue a esa obra, la empresa ponga otro. Ahí, lo que está sucediendo, es que el trabajador

DISCUSIÓN SALA

está contribuyendo en dos oportunidades. Lo correcto sería que por cada peso que aportara el trabajador, el empresario debiera proporcionar uno de sus utilidades, toda vez que la empresa comprende tanto a los trabajadores como a los empresarios.

Señor Presidente, para poder lograr una verdadera paz social, la legislación laboral debería evitar que la empresa se convirtiera en un lugar de confrontaciones entre empresarios y trabajadores. La empresa requiere de una legislación que ayude a sumar fuerzas de ambos, para evitar que se levanten cada mañana pensando en cómo sacarse ventajas mutuamente.

Para terminar, señor Presidente, comentaré, brevemente, algunas de las ideas matrices del proyecto en análisis.

Somos partidarios de suprimir el artículo 155, letra f), del Código del Trabajo, que consagra el despido sin expresión de causa, y establecer, en su remplazo, uno que esté fundado en la necesidad de funcionamiento de la empresa.

Nadie contrata a una persona con el propósito de despedir sólo por mala voluntad o por hacer daño.

También hemos sido partidarios de aumentar significativamente el número de meses de indemnización para los trabajadores contratados después de agosto de 1981, para protegerlos de un período de cesantía no esperado.

No obstante, en el futuro debe implementarse un sistema de seguro de desempleo o con aporte de las partes, que proteja al trabajador no sólo en el caso de ser despedido, sino también cuando éste decida cambiarse a un trabajo mejor remunerado, evitando que esté "amarrado" a un mismo empleo, o cuando éste jubile o fallezca, situaciones, estas últimas, en que tendría mayor mérito la medida.

También hemos apoyado la idea de incrementar la indemnización por el hecho de no acreditarse fehacientemente ante el tribunal la causal de necesidad de funcionamiento de la empresa, aunque estoy convencido de que esto sólo significa, en la práctica, un aumento del costo por mantener el derecho irrenunciable del empleador de poner fin a un contrato de trabajo cuando lo estime necesario. Esto, dicho de otra manera, es el mismo desahucio, sin expresión de causa, pero más caro y mejor vestido. Además, una razón de lógica nos dice que es mucho más oneroso contratar un abogado, para llevar adelante el trámite judicial, que el aumento del 20 por ciento de las indemnizaciones; por lo tanto, en la práctica se dará el caso de que las partes omitirán este trámite legal, pactando el recargo.

Con el objeto de no alargar este primer trámite, dejaré hasta aquí el comentario, reservándome la posibilidad de continuar haciéndolo en la discusión particular.

Por lo tanto, señor Presidente, Renovación Nacional concurrirá con su voto favorable en esta etapa de discusión del proyecto.

Muchas gracias.

El señor VIERA-GALLO (Presidente).- tiene la palabra el Diputado señor Rubén Gajardo.

DISCUSIÓN SALA

El señor GAJARDO.- Señor Presidente, el proyecto del que ahora nos ocupamos, forma parte de un conjunto de iniciativas legales en que el gobierno y los parlamentarios estamos empeñados, con el objeto de establecer un marco jurídico adecuado para el fluido y equitativo desenvolvimiento de las relaciones laborales.

Sabido es que el pasado régimen introdujo significativas reformas a la legislación del trabajo, las que, en su conjunto, y sin perjuicio de su coexistencia con algunos avances coyunturales, provocan una notoria desprotección del trabajador, con evidente pérdida de importantes derechos y serio debilitamiento de sus instancias de organización y de los mecanismos de negociación.

En cuanto al contrato individual de trabajo, basta mencionar, para comprobar lo recién afirmado las siguientes situaciones en que, sin duda el trabajador ha sido seriamente perjudicado:

El régimen de feriado, cuya duración se disminuyó de 25 a 15 días para los trabajadores de la minería y para aquellos que prestan servicios en las regiones extremas del país, es decir, Tarapacá, Antofagasta y Atacama, por el norte; Chiloé, Aisén y Magallanes, por el sur.

El debilitamiento del fuero laboral, que no rige frente a las causales de caducidad del contrato de trabajo contempladas en el artículo 157 del Código del Trabajo, por expresa disposición del artículo 165, inciso tercero del mismo:

La irrupción masiva e indiscriminada del mecanismo de contratación y subcontratación de personal, como efecto del decreto de ley N°.2759, que derogó la ley N°.16757, destinada a regular la intervención de los contratistas.

Como anotación al margen, debo señalar que fue presentada en la Cámara una moción, de la que soy autor, para rectificar esta situación, y espero que, en su oportunidad, cuente con el asentimiento favorable de esta Corporación.

Respecto del límite establecido a las indemnizaciones, en caso de despido, en la legislación preexistente la mínima equivalía a un mes por año de servicios, sin límite, facultándose al juez que conociera de la reclamación respectiva para fijar un monto superior. Hoy el tope o límite máximo a indemnizar ha quedado establecido en 150 días, es decir cinco meses de remuneración, perdiendo el trabajador todo el tiempo de servicios que tuviera en exceso sobre cinco años.

Pero, sin duda el restablecimiento del desahucio del empleador, como causal general de término de contrato de trabajo, se ha convertido en el fenómeno que los trabajadores del país perciben como de mayor agravio a su situación laboral. Me estoy refiriendo al famoso artículo 155, letra f, del Código del Trabajo.

La posibilidad de que cualquier trabajador, independiente de su desempeño y antigüedad, pueda ser despedido sin necesidad de que exista motivo y sin ni siquiera existir la obligación de expresarlo, ha provocado una sensación de inestabilidad, de inseguridad laboral, que en no pocos casos ha sido utilizado como instrumento de presión política.

DISCUSIÓN SALA

Lo que ha ocurrido, señor Presidente, en el fondo, es que el contenido ideológico incorporado a nuestro ordenamiento jurídico laboral ha sido derivado del carácter laborista o protector, propio de esta disciplina del derecho, hacia una connotación civilista, característica del derecho común.

El principio de la autonomía de la voluntad, fundamento de la concepción contractualista del Derecho Civil, invadió el campo del trabajo con las consecuencias que era de esperar. Colocados artificialmente por la ley como iguales, para fijar los efectos jurídicos de sus contratos, entre quienes son desiguales en poder y oportunidades, no se alcanzan acuerdos equitativos y se impone, generalmente, la voluntad del más fuerte.

Clara demostración de este fenómeno la constituye, además de lo que hasta aquí hemos expresado, la vigencia que durante años tuvo la ley N°. 18.018, que entregó la determinación de la indemnización por despido absolutamente al pacto de las partes.

La supresión, también durante varios años, de los tribunales especiales del trabajo y la entronización, aun en el presente, de un procedimiento judicial lento, formulista y de la clara inspiración civilista, es materia de urgente reforma.

El proyecto que estamos estudiando repara, en parte, las serias deficiencias anotadas, habida cuenta de que aborda sólo la temática del término del contrato de trabajo y la conveniencia de operar con moderación en una materia de tanta importancia para el adecuado funcionamiento de las actividades económicas del país.

Además, el proyecto restablece la exigencia de causa o motivo legal para proceder al despido de un trabajador.

Se incorporan como una nueva causal de despido las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

Se consagra un sistema de indemnización por despido, fundado en esa causal, cuyo monto se extiende de cinco a once meses de remuneración mensual, a razón de un mes por año de servicios.

La indemnización por despido se ve incrementada en un 20 y en un 50 por ciento, según sea el caso, para el evento de no serle posible al empleador sostener y probar los hechos constitutivos de la causal invocada en la instancia judicial a que hubiere lugar.

Se restablece la plenitud del fuero laboral al exigirse siempre, sin excepción, la autorización judicial previa para despedir al trabajador amparado por él, y se consolida, por vía legislativa, la interpretación administrativa de que el fuero opera, también, cuando el trabajador hace uso de la licencia médica motivada por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional.

Se contemplan en el proyecto situaciones especiales de indemnización, a las que acaba de hacer referencia al señor Ministro en su intervención, como es el caso de sobre la cual por primera vez se legisla en el país, y la situación del pacto sustitutivo la indemnización por despido para empleadas de casa particular, materia de la indemnización, a partir del séptimo mes.

DISCUSIÓN SALA

Se da solución legal al discutido tema del incremento previsional para el cálculo de las indemnizaciones, que no pocas dificultades ha traído en el campo de la interpretación judicial.

Nos habría agradado que el proyecto contemplara un procedimiento judicial más ágil, expedito, menos oneroso y menos formalista para las causas del trabajo. En la Comisión presenté una indicación en tal sentido la cual en definitiva, procedí a retirar ante el anuncio que hiciera el señor Ministro del Trabajo y sus asesores, en el sentido de que ese Ministerio está preparando una sustancial reforma judicial en materia de procedimiento laboral, sobre la base de los principios aquí anunciados.

Señor Presidente, los parlamentarios de la Democracia Cristiana vemos en este proyecto un avance importantísimo dentro del proceso de democratización de nuestras instituciones y, por tal razón, lo votaremos favorablemente.

He dicho.

El señor VIERA-GALLO (Presidente).- Su Señoría usó once minutos en su intervención.

Tiene la palabra el Diputado señor Sergio Aguiló.

El señor AGUILO.- Señor Presidente, Honorable Cámara, tanto o más importante que el aporte hecho por el empresario al desarrollo económico del país, es el proporcionado por miles de trabajadores, hombre y mujeres, que día a día, muchas veces en condiciones insalubres y de riesgo, entregan su fuerza de trabajo para producir bienes y servicios.

Sin embargo, no han sido éstos los beneficiados por el crecimiento económico, y sí los que debieron soportar con mayor intensidad los efectos de las crisis económica de los últimos años.

Durante el régimen militar no sólo se marginó a los trabajadores y a sus organizaciones de la discusión de las medidas económicas y legales que les afectaban sino que, además, se les impuso un plan laboral que, en lo central, tuvo por objeto debilitar la capacidad de organización y negociación de los trabajadores, generar inestabilidad laboral y, como efecto global, abaratar la mano de obra.

Es claro que el modelo de libre mercado, aplicado a ultranza por el régimen anterior requería de esta legislación para su lucrativo funcionamiento. Por muchos años sólo un actor del proceso productivo ha sido apreciado y beneficiado por la legislación y las autoridades del Estado, Ya es hora de que el empresariado chileno entienda que es imprescindible el reconocimiento del aporte de los trabajadores, reconocimiento que pasa por un mejoramiento de sus condiciones de trabajo y de sus remuneraciones.

No es posible construir una sociedad democrática estable si se excluye a un importante sector de la población de los beneficios de la actividad económica y del desarrollo. La justicia social no es sólo una exigencia ética de la dignificación de la persona humana, sino también una condición esencial para la estabilidad y proyección del desarrollo económico.

DISCUSIÓN SALA

El proyecto de ley sobre terminación del contrato de trabajo, presentado por el Ejecutivo, recoge la exigencia de reparar parte de los efectos negativos para los trabajadores que tuvo el plan laboral. Es un esfuerzo serio por establecer normas que regulen una relación de trabajo estable.

En este sentido, son particularmente importantes y relevantes en el proyecto del Ejecutivo el término de la causal de despido del artículo 155, letra f), que ha atentado tan gravemente en contra de los trabajadores; la racionalidad que se introduce en las causales de despido sin derecho a indemnización, que entre otros aspectos, elimina las contempladas actualmente en el artículo 157, y que son propias del ordenamiento penal; la indemnización por años de servicios sin límite máximo para su pago, disposición que, lamentablemente, sufrió modificaciones en el Senado; y el pago de indemnización con recargo cuando el tribunal competente declara injustificada la causal imputada al trabajador, o bien declara improcedente la causal de necesidad de funcionamiento de la empresa.

Asimismo, es destacable que este proyecto, a propósito de una indicación formulada en el Senado, que hizo suya el Ejecutivo, establezca la indemnización por años de servicios para las trabajadoras de casas particulares, aspecto que también contempla una iniciativa en favor del mismo sector que presentamos algunos parlamentarios en la legislatura ordinaria.

En realidad, elimina una discriminación que lo afecta. Confiamos en que el señor Ministro de Trabajo acogerá en su integridad, y oportunamente dicho proyecto de ley.

Sin embargo, el proyecto en discusión es susceptible de ser perfeccionado, entre otros aspectos, en materia de despido cuando el trabajador se encuentra haciendo uso de licencia médica, en el sentido de restituir el fuero de licencia médica, poniendo término así a una práctica habitual de despido, precisamente cuando el trabajador requiere mayor estabilidad laboral.

Igualmente, es imprescindible terminar con la burla que significa la no contabilización del incremento previsional, para los efectos del pago de la indemnización por años de servicios, incremento que fue aplicado sólo para incentivar el traspaso desde el antiguo sistema previsional a las administradoras de fondos de pensiones y que, en muchos casos, no se mantuvo en términos reales por las variaciones posteriores que sufrieron las remuneraciones.

Por último a los parlamentarios de esta bancada nos parece relevante, para asegurar la estabilidad laboral y el pago justo de las indemnizaciones, reducir el plazo máximo de los contratos de trabajo a plazo fijo y reponer el texto original del proyecto del Ejecutivo, en cuanto al recargo del 25 por ciento de las indemnizaciones que deberá pagar el empleador en caso de despido declarado injustificado por el tribunal competente, dado que la actual redacción hace ilusoria la acción judicial del afectado.

Muchas gracias.

El señor COLOMA (Vicepresidente).- Su Señoría usó 5 minutos del tiempo de su Comité.

DISCUSIÓN SALA

Tiene la palabra el Señor Orpis

El Señor ORPIS.- Señor Presidente, la Unión Demócrata Independiente dará su aprobación al presente proyecto de ley, en el convencimiento de que perfecciona nuestra legislación laboral, pues incluye materias, conceptos e ideas nuevas de real trascendencia para el futuro de las relaciones laborales y para el desarrollo del país.

Es digno de destacar el consenso habido entre las distintas corrientes políticas y el Gobierno en torno de las materias fundamentales que aborda el proyecto.

Más allá de las diferencias en distintos aspectos, de las críticas, de las imputaciones, justas o injustas, en esta parte de mi intervención quiero destacar los aportes que el Gobierno y el Parlamento hacen al país del presente y del futuro.

En primer lugar, se afianza conceptualmente un modelo de sociedad que, en términos económicos, opta por una economía social de mercado, cuyos pilares básicos son el derecho de propiedad, la iniciativa y el rol subsidiario del Estado.

En una sociedad de estas características, en la relación laboral siempre se deberá buscar la justa ecuación entre el fortalecimiento del derecho de gestión del propietario sobre su empresa y la debida protección y la dignidad de los trabajadores.

En este orden de materia, por primera vez en la historia de nuestra legislación laboral, todos los sectores políticos reconocen expresamente el derecho de gestión del propietario, que se concreta a través de su facultad para determinar la dotación de trabajadores y sus características.

Así se desprende del texto de los artículos 1º, 3º y, especialmente 10 del proyecto. La ley que existía en el anterior período democrático, es decir, en los primeros años de 1970, precisamente, ponía en tela de juicio el derecho de gestión.

Entonces, cuando el trabajador ganaba un juicio por despido injustificado, el tribunal no sólo determinaba el monto de la indemnización sino que decretaba también su reincorporación a la empresa.

El actual proyecto no contempla esta posibilidad, por lo único que reclama el trabajador ante los tribunales es la indemnización compensatoria, no la reincorporación.

Pero esta capacidad de gestión no sólo debe asociarse con la posibilidad de poner término al contrato de trabajo. Por el contrario, la capacidad de gestión permite precisamente generar empleos para enfrentar el gran desafío de la próxima década, en que se incorpora a la fuerza de trabajo un millón y medio de jóvenes. La sociedad debe ofrecerles una oportunidad. La legislación laboral no sólo debe preocuparse de quienes en la actualidad tienen empleo, sino también de quienes no lo tienen o lo buscan por primera vez

Sin embargo, la capacidad de gestión no puede ser absoluta ni arbitraria. Por el contrario, debe tener ciertas limitaciones.

DISCUSIÓN SALA

La relación laboral, por sobre todas las cosas, es relación humana y debe respetar y promover la dignidad de la persona. En tal sentido, se han dado pasos muy significativos al afrontar la derogación del artículo 155, letra f).

En lo sucesivo, el empleador deberá señalar la causa que motiva el despido. Al mismo tiempo, se establecen sanciones severas para el empleador que ponga término al contrato de trabajo por razones arbitrarias.

Además de los avances significativos en cuanto a la dignidad del trabajador y a la capacidad de gestión de empleador, el proyecto considera la estabilidad en el empleo.

Como aporte importante desecha la inamovilidad, y aborda la cesantía del trabajador que pierde su fuente laboral con la indemnización por años de servicio. Sin embargo, en este punto quiero detenerme brevemente.

Me llamó la atención que el Ejecutivo, en su mensaje reconoce que no es el sistema ideal, concepto que comparto plenamente.

Si duda, nuestro desafío como legisladores o colegisladores es idear a la brevedad un seguro de desempleo o un buen subsidio de cesantía.

El camino correcto no es seguir insistiendo en la indemnización sin tope. El sentido de las indemnizaciones por años de servicios se ha distorsionado con el tiempo, no porque los trabajadores lo hayan querido, sino por los problemas de la cesantía y de las bajas pensiones.

Pero no nos equivoquemos. La cesantía se supera con mayor crecimiento o un seguro de desempleo para quien ha perdido su fuente de trabajo; y las bajas pensiones se mejoran mediante un buen sistema previsional, como el que Chile ha estructurado, que está llamado a perfeccionarse y a consolidarse en el futuro. Optar por el camino equivocado sólo provoca distorsiones innecesarias y dificulta una relación laboral armónica.

Por eso, creemos importante que se haya fijado un tope razonable a la indemnización, aumentándose en más de un ciento por ciento en los casos de los contratos suscritos con-posterioridad al 14 de diciembre de 1981.

Estamos conscientes de que existe un aumento en el costo de contratación que siempre produce el riesgo de disminuir la creación de futuros empleos; pero estamos dispuestos a asumirlo, en aras de alcanzar la estabilidad jurídica que permita la estabilidad económica y social.

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara ha perfeccionado el acuerdo del Senado, dejando en once años las indemnizaciones, sin hacer diferencias entre pequeñas y grandes empresas.

Se incorpora en nuestra legislación laboral otro concepto, al cual atribuyo la mayor trascendencia como elemento de armonía en las relaciones de trabajo.

El señor COLOMA (Vicepresidente).- Señor Diputado, le queda poco tiempo a su Comité. Trate de resumir lo más posible.

El señor ORPIS.- Hasta hoy, la indemnización sólo se asociaba al despido; es decir; el trabajador que renunciaba en forma voluntaria o jubilaba, no obtenía indemnización. Sin duda, esta situación inducía a muchos trabajadores a crear conflictos al interior de la empresa o, simplemente, a bajar su rendimiento, con

DISCUSIÓN SALA

el objeto de buscar algún motivo para que se le pusiera término al contrato de trabajo. En el fondo, la propia ley promovía conflictos artificiales.

En esta materia, se ha dado un paso importante al establecer la indemnización a todo evento, mediante un pacto voluntario entre el empleador y el trabajador, a partir del séptimo año, lo que permitirá a este último contar con una cantidad de recursos en caso de renuncia voluntaria, jubilación o muerte.

También contribuye a la armonía de las relaciones laborales la eliminación del artículo 157 del Código del Trabajo, que permitiría en algunos casos, poner término al contrato por causales ajenas a las propiamente laborales.

En relación con el tema de las indemnizaciones, por fin el Parlamento ha hecho justicia a un sector históricamente excluido de estos beneficios: me refiero a las trabajadoras de casas particulares. El proyecto también contempla para ellas una indemnización a todo evento, a partir de 1991.

Sin embargo, para terminar, nuestra relación como legisladores debe consistir en que todos los trabajadores del país gocen de estos beneficios.

Debo señalar a la Cámara que existe un importante sector excluido: me refiero a los funcionarios fiscales, a los regidos por el Estatuto Administrativo que, en general, no tienen ninguna indemnización por años de servicio.

El señor CARDEMIL.- ¿Cómo?

El señor ORPIS.- Existen casos excepcionales en que se les otorgan algunas indemnizaciones, pero a quienes carecen de inamovilidad no se les reconoce este beneficio.

He dicho.

El señor COLOMA (Vicepresidente).- Terminó el tiempo del Comité de la UDI. Tiene la palabra el señor Salas.

El señor SALAS.- Señor Presidente, estamos tratando el proyecto sobre estabilidad en el empleo. Es triste tener que llegar a proteger por ley al trabajador. Porque, ¿qué significa, en el fondo, este proyecto de ley? Significa defender al trabajador de la miseria, de la cesantía.

Todos estamos conscientes de que las empresas pasan por momentos en que deben despedir a algún trabajador; pero este proyecto no apunta justamente a eso, sino a la arbitrariedad con que algunos empresarios se valen de la actual legislación laboral para despedir injustificadamente a algunos trabajadores, muchas veces para que no completen el tiempo necesario que les da derecho a indemnización, y otras, sencillamente, para rebajarles los sueldos por la vía de despedirlos y volverlos a contratar.

Diría que el modelo económico, al cual se denominó "economía social de mercado", nos ha conducido a la gran cesantía y al cuco de la miseria que aflige hoy a los trabajadores, porque esa economía no tenía nada de social y sólo se implantó una economía de mercado, en la cual el "pato" lo han pagado los trabajadores, fundamentalmente los más pobres.

DISCUSIÓN SALA

Por tales razones, la Democracia Cristiana dará su apoyo, con mucha complacencia, a este proyecto de ley sobre estabilidad en el empleo e indemnización, surgida a raíz de los injustificados despedidos, repito que, se producen en la actualidad en la industria.

Resulta preocupante que sea necesario crear normas tan rígidas, muchas veces porque no existe conciencia sobre este problema. Desearía que las personas, sobre todo los empresarios, se pusieran la mano en el corazón y pensaran que cuando se despide a un trabajador por motivos injustificados, como está ocurriendo ahora en Chile, -son muchos los casos- se le está enviando a la miseria junto con su mujer, sus hijos y, concretamente, su familia.

Hoy día estamos dando nuestra aprobación a este proyecto con el propósito de dignificar al trabajador, para contar con una herramienta legal que permita defender a los despedidos, sin justificación, por que son ellos los que crean la riqueza. Aquí se habla mucho del derecho de propiedad, del dinero, del que tiene más; pero nunca del derecho del trabajador, quien lo único que tiene son sus manos, con las cuales crean la riqueza del país.

He dicho, señor Presidente.

El señor COLOMA (Vicepresidente).- El señor Diputado usó de la palabra por tres minutos.

Tiene la palabra el Diputado señor Martínez, don Juan.

El señor BOMBAL.- ¿Me concede una interrupción?

El señor COLOMA (Vicepresidente).- El diputado señor Bombal le está solicitando una interrupción a Su Señoría

El señor MARTINEZ (don Juan).- Tendría que ser por cuenta del Comité de Renovación Nacional.

El señor COLOMA (Vicepresidente).- Se otorga la interrupción con cargo al tiempo del Comité de Renovación Nacional.

El señor BOMBAL.- Me alegra mucho escuchar lo recién dicho por el Diputado que me antecedió en el uso de la palabra. Le rogaría que esas mismas expresiones se las hiciera saber al señor Alcalde de 3 Santiago, quien en estos momentos se encuentra aplicando el artículo 155, letra f), del Código del Trabajo a profesores y directores de establecimientos educacionales de Santiago.

Nada más.

Muchas gracias.

-Aplausos en la Sala

DISCUSIÓN SALA

El señor COLOMA (Vicepresidente).- Tiene la palabra el Diputado, señor Martínez, don Juan.

El señor MARTINEZ (don Juan).- Señor Presidente, como se ha dicho en este hemiciclo, la reforma presentada por el ejecutivo a la institucionalidad laboral forma parte de todo un paquete de modificaciones, el cual tiene la aceptación que hoy hemos percibido en esta Cámara, por el hecho de estar frente a una situación absolutamente injusta respecto de la situación laboral de los trabajadores.

Todos sabemos perfectamente bien, queramos o no confesar, que el Gobierno anterior, en la práctica, hizo tabla rasa de los derechos conquistados por los trabajadores a través de muchos años de lucha. En definitiva, en estos momentos se está reparando, en forma mínima, esa situación, que consistió en la derogación de reivindicaciones de los trabajadores establecidas por la ley.

No concuerdo con muchos de los planteamientos formulados. Una parte importante del espíritu del derecho laboral tiene que ver con la protección del trabajador.

Básicamente tiene esa característica.

Se ha dicho, con mucha razón, que plantear, por ley, una igualdad que en la vida no existe, es establecer una forma más de opresión. En definitiva, eso ha ocurrido con la institucionalidad laboral en el Gobierno anterior. Era una forma de presión que permitía la explotación inmisericorde de la fuerza laboral, para respaldar un determinado modelo económico, que contaba con dos bases de sustentación: la explotación del recurso humano y la explotación del recurso natural. No eliminaremos completamente la explotación del recurso humano. Pero, de alguna manera, se avanza para que los trabajadores tengan algún mecanismo de protección y elementos que les permitan ir recuperando su dignidad y la que debe tener el trabajo como fuente productora de la riqueza nacional.

Los trabajadores organizados son quienes mejor pueden asumir la representación de los trabajadores del país. Cuando se dice que no se puede legislar para un determinado sector, por muy importante que éste sea, se hace referencia a la Central Unitaria de Trabajadores o a los trabajadores organizados, y se expresa que el 90 por ciento o más de los trabajadores no están organizados. Yo pregunto: ¿Quién puede asumir mejor su presentación? ¿Los empresarios? ¿Los políticos? ¿O han sido los trabajadores los que a pesar de la legislación adversa, se han organizado y representado sus puntos de vista sobre la situación que los aflige?. Obviamente, los problemas de los trabajadores organizados son los mismos de los no organizados. El problema del contrato individual, o de la terminación de contrato, afecta a los que se encuentran organizados como a los que no lo están. Por eso, plantear una dicotomía de esta naturaleza es, a lo menos, antojadizo.

No se trata, lisa y llanamente, de restablecer el derecho anterior, porque él estaba en directa relación con una determinada forma de la economía nacional, y ahora tenemos una economía distinta. La legislación laboral actual, de alguna

DISCUSIÓN SALA

manera debe considerar los cambios que se le han introducido, y mirar hacia el futuro.

Los miembros de esta bancada esperamos no se estanque la legislación laboral, y que en el futuro le podamos introducir nuevas modificaciones. Tengo claro que lo que aquí aprobaremos, la ley que despache el Congreso, dada la relación de las fuerzas existentes, cómo institucionales, en definitiva, satisfará sólo una mínima de las aspiraciones que tienen en la actualidad los trabajadores.

Con toda razón, se ha planteado que una relación laboral justa es un elemento de progreso y de estabilidad social. Eso es así. En la mayor parte de los países desarrollados, donde la democracia ha funcionado mucho tiempo, es donde existe mayor nivel de estabilidad y de paz social. Allí la democracia se funda en esa estabilidad y en la paz social que se erige sobre una relación contractual relativamente justa, con remuneraciones dignas para los trabajadores, lo cual permite acceder a condiciones de vida que corresponden a toda persona civilizada.

En definitiva, no es más que lo que hoy día están pidiendo los trabajadores. Por eso, esta Sala, y el Congreso Nacional, en general, debe hacerse de estas demandas, ya que ellos no están solicitando nada que no sea legítimo, que no haya sido producto del esfuerzo que han entregado al país y de su contribución al progreso de nuestra patria.

Muchas gracias, señor Presidente.

El Señor COLOMA (Vicepresidente) - Su Señoría usó de la palabra durante seis minutos.

Tiene la palabra Diputado señor Rojo.

El señor ROJO.- Señor Presidente, el Derecho laboral, la previsión y la seguridad social están entrando en una grave crisis, y nos corresponde, cómo legisladores, efectuar su análisis y buscar soluciones hacia el futuro. La empresa estatal, la cogestión, las normas de inamovilidad, ya no están cumpliendo las finalidades para las cuales fueron creadas.

El mundo empresarial se ha volcado en el aumento de la producción, en incorporar técnicas modernas, en buscar nuevos mercados, en entrar en la competencia externa. Las empresas se han deshumanizado, el factor trabajo ya no es lo más importante; prima el costo, la calidad, el mercado. La maquinaria y técnica han reemplazado a la obra de mano

Esta crisis de estructuras del mundo nuevo que se está gestando está causando graves desequilibrios, y el principal de ellos es la cesantía. Esta circunstancia en nuestro país es un hecho grave que debe hacernos pensar a todos. Debemos analizar cuál es la situación en Chile frente a la cesantía, igual que en los Estados Unidos, Inglaterra y Europa, y conocer el número de despedidos. Cada uno de nosotros, como parlamentarios, cuando llegamos a nuestro distrito, comprobamos esta realidad. El 80 por ciento de las peticiones que se nos formulan son de trabajo.

DISCUSIÓN SALA

Los servicios públicos, la minería, el comercio y la industria están excedidos o limitados en sus posibilidades de contratación. Para llenar una vacante, cuando se llama a concurso, se presentan 500 postulantes. Esa es la realidad en Chile, en América, en Europa y en el mundo.

Este proyecto tiene un objetivo: solucionar en este momento un problema, su destino es transitorio: dar estabilidad y equidad en las relaciones laborales. Es justo, necesario y equitativo.

Pero el problema es más profundo. Permítame recordarles que el cobre, por su ley, sus costos, está llegando a situaciones que harán peligrar más tarde su mercado externo. El carbón ya está en crisis en el mercado internacional.

El problema de la cesantía, la seguridad social y los derechos a la persona humana tendremos que enfrentarlos en forma diferente. Por eso, este proyecto tiene dos disposiciones importantísimas y novedosas; son las situaciones que contemplan los artículos 6º y 7º en cuanto a que la indemnización sea pagada por una institución previsional mediante una cotización no inferior al 4,11 por ciento. Creo que hacia allá tenemos que mirar. Debemos proyectarnos hacia lo que vendrá y pensar en cómo conciliar los intereses de la empresa con la crisis que se encuentran hoy día los trabajadores en el mundo. Por ello, es obligatorio que nos dediquemos a estudiar las soluciones que nos corresponderá encauzar.

Muchas gracias.

El señor COLOMA (Vicepresidente).- La intervención de Su Señoría duró tres minutos. Tiene la palabra el Diputado don Nicanor Araya.

El señor ARAYA.- Señor Presidente, colegas Diputados, han transcurrido más de tres meses desde que Su Excelencia el Presidente de la República enviara a la Cámara y al Senado el proyecto de ley que establece nuevas normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo, el cual se somete hoy a la consideración de esta Sala.

Este mensaje forma parte de un conjunto de proyectos de ley orientados a introducir reformas sustanciales a la actual legislación laboral, cumpliendo en esa forma el compromiso contraído en el Programa de Gobierno de la Concertación de Partidos por la Democracia.

Por lo tonto, lo primero que quisiera hacer resaltar es el hecho insoslayable de que la voluntad popular, mayoritariamente expresada en las recientes elecciones del 14 de diciembre pasado, se pronunció en forma categórica a favor de producir transformaciones sustantivas en una legislación contraria a los derechos laborales y sindicales de los trabajadores, heredado del régimen pasado. Consecuente con lo anterior, el objeto fundamental de las reformas laborales es recuperar el carácter protector del Derecho laboral para con el trabajador.

En mi condición de ex dirigente sindical de la Confederación de Trabajadores del Cobre y de la Central Unitaria de Trabajadores, conozco muy de cerca las insuficiencias y carencias de las actuales leyes laborales. Sin duda, sería largo enumerar detalladamente las críticas que ellos nos merecen. Por lo tanto, me

DISCUSIÓN SALA

referiré muy sintéticamente a la realidad histórica que nos tocó vivir a los trabajadores durante el Gobierno del General Pinochet.

Como todos saben, las primeras leyes que promulgó la Junta Militar de Gobierno estuvieron dirigidas a reprimir el movimiento sindical, decretando la disolución de las organizaciones que no le eran afines y persiguiendo a los dirigentes que se atrevían a opinar en contra del régimen establecido. Muchos de ellos estuvieron en la cárcel, sufrieron el exilio, la tortura, la pérdida de sus fuentes de trabajo y hasta de su vida. No pocos compatriotas tuvieron que sufrir estas represalias por defender los derechos laborales.

Precisamente en el contexto de esta política regresiva el régimen se vio obligado a promulgar el llamado Plan Laboral, cuyo autor fue el Ministro del Trabajo de esa época, don José Piñera. Esto sucedió en 1978.

Debido a que la solidaridad del movimiento sindical mundial presionaba en ese momento con boicotear las mercancías chilenas, lograron materializarse algunos cambios mínimos en la legislación laboral. El Plan Laboral fue rechazado categóricamente por los trabajadores chilenos, principalmente, porque no habían tenido ninguna participación en las leyes que dictó ese régimen.

Hoy día, el gobierno, consciente de lo que sufrieron los trabajadores en aquella época, trata de reparar en parte dichas carencias. Quiero dejar establecido en esta Cámara que me parece aún insuficiente la reforma laboral presentada. Pero creo que hoy, todos los Diputados que estamos por afianzar el movimiento sindical y porque los trabajadores recuperen sus verdaderas libertades, sus verdaderos derechos y que estén debidamente resguardadas sus conquistas, tenemos la oportunidad de legislar y de aprobar este proyecto. Por eso nuestra bancada, PS, PPD, Izquierda Cristiana y Partido Humanista ha hecho suya esta iniciativa del Ejecutivo.

He dicho, señor Presidente.

El señor COLOMA (Vicepresidente).- Tiene la palabra el Diputado señor René Manuel García.

El señor GARCIA (don René Manuel).- Muchas gracias, señor Presidente.

Quiero hacer notar a los Honorables colegas el sacrificio y la forma en que trabajamos en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social. Fundamentamos todas nuestras propuestas e indicaciones basados en la equidad y en el compromiso que tiene este Gobierno de respetar la economía social de mercado, la cual se basa en la equidad y en la armonía que debe existir entre trabajadores y empresarios. Ahí es donde pusimos todos nuestros esfuerzos y llegamos a acuerdo con el señor Ministro del Trabajo y sus asesores, después de largas horas de sesiones. Si bien es cierto, a algunos colegas les puede parecer insuficiente, éste es el primer paso. Creemos que es un paso real, un paso de equidad, un paso de justicia.

Por lo tanto, Renovación Nacional, como siempre lo ha hecho, colaborará para que las iniciativas justas del Ejecutivo, en favor de los que más necesitan

DISCUSIÓN SALA

y, especialmente, de los trabajadores de Chile, sean mejoradas y aprobadas por todos los colegas parlamentarios.

Pido a los señores Diputados que no tuvieron la oportunidad de ver trabajar a esta Comisión que acepten lo propuesto, porque hemos trabajado en conciencia. Como ustedes ven, estimados colegas, solamente dos o tres artículos no se votaron por unanimidad.

Eso demuestra claramente que cuando se trata de favorecer al país, cuando se trata de favorecer a la clase trabajadora, estamos siempre por iniciativas que favorezcan la equidad y que exista un complemento armónico entre empresario y trabajadores.

Muchas gracias, señor Presidente.

El señor COLOMA (Vicepresidente).- Insisto a los señores parlamentarios que terminen su intervención con la frase "He dicho," con el fin de mantener un adecuado orden en la versión y para información de la Mesa.

Tiene la palabra el Diputado señor Jaime Campos.

El señor CAMPOS. Muchas gracias.

Señor Presidente y honorables colegas:

Como no me gusta que las imputaciones queden en el aire, invito al colega Carlos Bombal para que, juntos, enviemos un oficio al señor Alcalde de Santiago a fin de que informe a esta Cámara cuántas personas han sido despedidas durante su gestión y qué causales invocó o qué razones tuvo para proceder a esos despidos. Pero que, en el mismo oficio, el señor Alcalde nos informe cuántas personas fueron despedidas de la Municipalidad de Santiago durante el tiempo en que el señor Bombal sirvió dicha alcaldía, y cuántas personas con ideas políticas diferentes a las del Gobierno del General Pinochet, fueron contratadas durante ese período.

Ahora bien, una de las realidades más críticas y reprochables que hemos heredado del régimen pasado es, sin lugar a dudas, lo concerniente a la legislación laboral. Por aplicación del Plan Laboral y de los decretos leyes dictados con anterioridad a él, los trabajadores chilenos no sólo perdieron derechos adquiridos después de largos años de lucha, sino que se produjo un abierto desequilibrio y quiebre en la relación que debe existir entre los trabajadores y los empleadores.

Señor Presidente, tal desequilibrio no sólo fue fuente de abusos sino, lo que es peor, funesto para la adecuada conjunción y armonía que debe existir entre los actores económicos capital-trabajo. Ello se tradujo en un aumento ostensible del drama social de nuestra Patria; impidió el desarrollo social de miles y miles de trabajadores y, naturalmente, el desarrollo personal de la clase asalariada.

El Derecho laboral, como todos sabemos, es un derecho especial y proteccionista. Tiende a defender al trabajador, con el objeto de situarlo en un plano de equilibrio frente a quien detenta el capital. Por eso, consideramos conveniente la legislación propuesta por el Ejecutivo, pues, en alguna medida,

DISCUSIÓN SALA

tiende a poner a los trabajadores en la situación de equilibrio que es fundamental -reitero-, para el desarrollo económico y social del país.

Un colega decía, con razón, que esta Cámara debe legislar por el interés de la Nación, por el interés de la Patria. Creo que es ese interés nacional el que nos obliga en esta oportunidad a revisar la legislación laboral, toda vez que el plano de armonía a que hacía referencia se había perdido en el último tiempo.

De ahí que los Diputados radicales hemos considerado pertinente revisar las normas relativas a la terminación del contrato de trabajo y restablecer el sistema de despido por causa justificada, impidiendo la arbitrariedad que existía hasta el día de hoy.

Hemos considerado muy pertinente que se modifiquen las normas sobre indemnización y desahucio, y también que se restablezca el fuero sindical.

Por estas razones, anuncio que los Diputados Radicales votaremos favorablemente el proyecto de ley en discusión.

He dicho.

El señor COLOMA (Vicepresidente).- Tiene la palabra el Diputado señor Sotomayor.

El señor SOTOMAYOR.- Gracias, señor Presidente.

Quiero dar un nuevo enfoque a este proyecto. Por las intervenciones de mis colegas parlamentarios, podemos deducir que el enfoque que se está dando es como si el empresario estuviera provisto de una espada que lo único que quiere es cortar la cabeza de los trabajadores, en circunstancias de que esa no es la realidad que se vive en las empresas. Los empresarios y los trabajadores están unidos en el desempeño de una tarea común. En consecuencia, esos trabajadores están recibiendo permanentemente los beneficios de la actividad económica. Sin embargo, según el enfoque que se entrega en esta Sala, pareciera que lo único que todos los trabajadores tienen en su cabeza es la preocupación sobre cuánto van a recibir el día que termine su actividad. No hay que olvidar que ellos viven esencialmente de sus sueldos, de sus gratificaciones; algunos de los subsidios, de los desahucios y de las indemnizaciones. Estas dos últimas tienen directa proporción con el valor de los sueldos. A cada instante podemos comprobar que los sueldos en el sector privado aumentan no sólo de acuerdo con el valor del reajuste, sino positivamente.

Sin embargo, vemos con preocupación y -esto lo digo aprovechando la presencia del Ministro señor Cortázar en esta Sala-, que los empleados del sector público han visto deteriorados en más de 25 por ciento sus ingresos desde diciembre del año pasado y no se ve, en este Congreso, una iniciativa del Ejecutivo para resolver este problema.

Queremos decir al sector de los empleados públicos que Renovación Nacional está a la espera de que el Ejecutivo patrocine un proyecto que reajuste sus sueldos, pues como he dicho, ha sufrido una pérdida en sus remuneraciones, de casi 25 por ciento desde diciembre del año pasado hasta la fecha.

Gracias, señor Presidente.

DISCUSIÓN SALA

El señor COLOMA (Vicepresidente).- Tiene la palabra el Diputado señor Seguel.

El señor SEGUEL.- Señor Presidente, en el tratamiento del proyecto que dice relación a la estabilidad en el empleo, la opinión de los parlamentarios de las distintas bancadas ha sido clara en cuanto a su aprobación en general, para enviarlo luego al segundo trámite en particular. En esta oportunidad, quiero referirme a algunas declaraciones públicas que han aparecido en la prensa respecto del tratamiento de estas leyes.

Parlamentarios de la extrema Derecha del hemiciclo le han solicitado públicamente al Presidente de la República que se suspendan por el momento las reformas laborales, porque acarrearán desconcierto y mayor cesantía en el país.

Al respecto, quiero decir que la frescura manifestada por algunos señores ante este tema -no por todos- ya ha sobrepasado el límite de la aceptación. Han pretendido criticar a los dirigentes sindicales -quienes, responsablemente, han realizado una concentración frente al Parlamento- al decir que pretenden ejercer presión política y social. Estimo que se han equivocado una vez más con los trabajadores. Es lamentable y vergonzoso decir que algunos de los integrantes de este Parlamento, elegido popularmente, nuevamente se han equivocado con los trabajadores chilenos.

Los trabajadores no han pretendido presionar al Parlamento. Sólo han pedido respetuosamente a los representantes populares que agilicen la reforma laboral. También procedieron así con los empresarios y llegaron a acuerdo en cuanto que las reformas laborales debían hacerse. Sin embargo, se les acusa de estar presionando.

La concentración que se hizo frente al Congreso, en la que participamos varios parlamentarios de la Concertación, fue de reconocimiento absoluto al Poder Legislativo, de respeto a sus parlamentarios cualesquiera sean sus bancadas. Asimismo, el Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores se reunió con los Presidentes del Senado y de la Cámara de Diputados, para expresarle personalmente a este último los agradecimientos por el tratamiento que esta Cámara le dio a este proyecto de ley, que fue muy diferente del que se le dio en el Senado, puesto que aquí, en sólo dos días lo aprobamos.

Hoy señor Presidente, a pesar de su apuro para que terminemos pronto, nos encontramos aprobando un proyecto de ley tan importante como otros que hemos aprobado.

Quiero dejar constancia expresa de mi malestar porque cuando se trata de legislar sobre cuestiones tan importantes como las leyes laborales, los Comités llegan a acuerdo para que una materia tan relevante, que ha perjudicado a miles de trabajadores, se trate sólo en una hora. Sólo tenemos una hora para discutir un tema tan importante como éste.

Termino diciendo que vamos a respaldar este proyecto y a llamar a los parlamentarios de la extrema Derecha de este hemiciclo a que se ubiquen bien: los trabajadores chilenos también son parte importante de esta sociedad.

DISCUSIÓN SALA

Antes de terminar, le concederé una interrupción a la Diputada señora Caraball.

El señor COLOMA (Vicepresidentes)- Desgraciadamente, no puede concederla, porque su tiempo ha terminado.

La señora MATTHEI.- Pido la palabra.

El señor COLOMA (Vicepresidente).- Tiene la palabra la Diputada señora Matthei.

La señora MATTHEI.- Señor Presidente, en primer lugar, quiero expresar nuestra satisfacción porque se haya incorporado en esta legislación laboral la indemnización por término del contrato para las trabajadoras de casas particulares, que han sido largamente postergadas en nuestro país.

En segundo lugar, quiero expresar nuestra conformidad con cambiar el desahucio, reemplazándolo por un despido por causales de necesidad de funcionamiento de la empresa. La medida permite la necesaria flexibilidad a la empresa para adaptarse a las condiciones fluctuantes de la economía y de los mercados, tanto internos como externos; pero también asegura que el trabajador reciba una explicación, en el de perder su empleo. Sin embargo, si el trabajador estima que la causal invocada es injustificada, puede reclamar judicialmente.

Lo anterior apunta a la necesidad urgente de que los jueces, que tendrán que juzgar sobre la materia, reciban una capacitación adecuada que les permita ponderar argumentos técnicos y complicados. Hoy en día, el mundo empresarial ha evolucionado; los mercados evolucionan, y por lo tanto, no es fácil poder comprobar si la causal es justificada o no.

Me refiero a esto por cuanto el Poder Judicial ha pedido fondos para la capacitación. No los obtiene en el actual proyecto de ley de Presupuesto de la Nación.

En lo referente a la indemnización por causa de muerte de un trabajador, creo que ésta se aparta totalmente de lo que es el concepto de indemnización.

La indemnización por años de servicio se originó en las salitreras, en la época de despidos masivos, y su objeto fue otorgar al trabajador algún dinero que le permitiera sobrevivir mientras encontraba un nuevo empleo.

Cuando se produce la muerte de un trabajador existe otro mecanismo para que su familia haga frente a sus necesidades: es el sistema de pensiones.

Señor Presidente, qué más quisiéramos todos que las familias de los trabajadores fallecidos recibiesen un monto de dinero importante. Sin embargo, no debemos olvidar nunca que toda medida, si bien puede tener beneficios, siempre acarrea costos.

Es evidente el beneficio de dar a todos una indemnización, y todos nos alegramos cuando alguien la obtiene; pero los costos, a veces, no se observan en el corto plazo sino que sólo en el mediano o en el largo plazo.

DISCUSIÓN SALA

Si para las empresas aumentan los costos del empleo tendremos menos creación de puestos de trabajo, por lo mismo, menores remuneraciones.

Para ilustrar esto, puedo señalar que en la década de los 60, en que existía una legislación laboral "muy beneficiosa" -entre comillas- para los trabajadores, por cada 10 por ciento que crecía la producción industrial y manufacturera, el empleo en ese sector crecía solamente en un 2 por ciento. El otro 8 por ciento era explicado por aumento de maquinaria y de inversión; no de empleo.

Durante los últimos años, en cambio, en que la legislación laboral se ha modificado esta cifra ha aumentado cuatro veces; es decir, por cada 10 puntos que crece la producción industrial y manufacturera, el empleo en este sector crece 8 puntos.

Es por ello que creo que la familia del trabajador fallecido debe recibir la indemnización pactada a todo evento, pero no la indemnización por despido. Si seguimos encareciendo la creación de empleo no tendremos creación de empleo.

Estimo que debemos actuar con seriedad en esto y privilegiar siempre la creación de empleo. Actuar con seriedad significa reconocer que las disposiciones que -entre comillas- "benefician, a los trabajadores sino que, incluso, a la larga, los perjudican."

Este fue, claramente, el caso de la década de los 60 en Chile.

Finalmente, quiero señalar que para dignificar al trabajador, y para protegerlo, se requiere, en primer lugar, que su remuneración tenga poder adquisitivo, y, en segundo lugar, obviamente, que goce de empleo. Para ello es necesaria una economía sana y, además, que crezca.

Desgraciadamente, después de cinco años de crecimiento vigoroso en nuestro país, este año el crecimiento de la economía será nulo. Asimismo, la inflación no aparece controlada en este momento.

Por lo tanto, por mucho que algunos Diputados de la Concertación se regocijen señalando que este Gobierno protege a los trabajadores al modificar la legislación laboral, en realidad, el Gobierno no lo está haciendo, porque hay crecimiento e inflación alta.

Señor Presidente, si bien las leyes pueden ser deseables, se requiere trabajo y estabilidad en el poder adquisitivo.

He dicho.

El señor COLOMA (Vicepresidente).- A continuación, corresponde poner en votación el proyecto, puesto que todos los Comités han hecho uso de su tiempo.

Como es de conocimiento de ustedes, el proyecto se vota en general. Se le han formulado indicaciones y volverá a ser enviado a Comisión para segundo informe.

En votación general el proyecto.

Si le parece a la Sala, se dará por aprobado por unanimidad.

-Aprobado

DISCUSIÓN SALA

-Aplausos en la Sala

El señor COLOMA (Vicepresidente) Tiene la palabra el señor Ministro, don René Cortázar.

El señor CORTAZAR (Ministro del Trabajo y Previsión Social) - Señor Presidente, Honorables Diputados:

Deseo, simplemente, agradecer a esta Honorable Cámara el respaldo unánime que ha otorgado a este proyecto de ley, que es una contribución más de nuestras instituciones democráticas al progreso y a la paz social de nuestro país.

Muchas gracias.

-Aplausos en la Sala

-Las indicaciones propuestas al proyecto de ley son las siguientes:

Artículo 1º

De la señora Rodríguez, doña Laura, y de los señores Martínez, don Juan; Aguiló, don Sergio; Tohá, don Isidoro y Naranjo, don Jaime:

Para reemplazar, en el N° 4, las palabras "un año" por "seis meses".

Para suprimir, en el inciso segundo del N° 4, la frase "o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste".

Para intercalar, en el inciso final del N° 4, entre las expresiones "renovación" y "de un contrato", las palabras "o prórroga".

Artículo 2º

De la señora Rodríguez, doña Laura, y de los señores Martínez, don Juan; Aguiló, don Sergio; Tohá, don Isidoro y Naranjo, don Jaime:

Para eliminar, en el N° 3, la frase "o sin aviso previo".

Para suprimir, en el N° 5, las expresiones "funcionamiento" y "actividad".

Artículo 3º

De los señores Gajardo, don Rubén; Cardemil, don Gustavo; Martínez, don Juan; Araya, don Nicanor; Arancibia, don Armando; Montes, don Carlos; Rebolledo, don Víctor Manuel y Olivares, don Héctor:

Para sustituir, en el inciso primero, la frase "racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía" por la siguiente: "racionalización o modernización tecnológica de los mismos, bajas en la productividad física, cambios significativos y no circunstanciales en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la imposibilidad de adecuación laboral o técnica del trabajador".

DISCUSIÓN SALA

Artículo 4º

De la señora Rodríguez, doña Laura, y de los señores Martínez, don Juan; Agüiló, don Sergio; Tohá, don Isidoro y Naranjo, don Jaime:

Para agregar, en el inciso primero, a continuación de la conjunción "y", la frase "un certificado de que las imposiciones previsionales se encuentran al día, expedido por la entidad previsional correspondiente".

Para suprimir, en el inciso final, las palabras "o su omisión".

Artículo 5º

De los señores Gajardo, don Rubén; Cardemil, don Gustavo; Martínez, don Juan ; Araya, don Nicanor; Arancibia, don Armando; Montes, don Carlos, Rebolledo, don Víctor Manuel, y Olivares, don Héctor:

Para sustituir, en el inciso segundo, la frase "trescientos treinta días de remuneración" por la siguiente: "trescientos treinta días de remuneración" por la siguiente: "trescientos sesenta días de remuneración".

Del señor Seguel, don Rodolfo:

Para reemplazar, en la letra b), el vocablo "diez" por "once".

De los señores Orpis, don Jaime, y Fantuzzi, don Angel:

Para suprimir el inciso final.

Artículo 10

De la señora Rodríguez, doña Laura, y de los señores Cardemil, don Gustavo; Aguiló, don Sergio; Naranjo, don Jaime; Araya, don Nicanor; Montes, don Carlos; Seguel, don Rodolfo; Sota, don Vicente; Devaud, don Mario, y Palestro, don Mario:

Para reemplazar, en el inciso primero, la expresión "veinte por ciento" por "veinticinco por ciento".

Para sustituir, en el inciso primero, el punto seguido por un punto y coma, y agregar, a continuación, la siguiente frase: "o la reincorporación al trabajo, a elección del trabajador".

Para agregar, al inicio del inciso segundo, la frase siguiente: "Sin perjuicio del porcentaje señalado en el inciso anterior, que se establece como mínimo,".

Artículo 13

De la señora Rodríguez, doña Laura, y de los señores Cardemil, don Gustavo; Aguiló, don Sergio; Naranjo, don Jaime; Araya, don Nicanor; Montes, don Carlos; Seguel, don Rodolfo; Sota, don Vicente; Devaud, don Mario, y Palestro, don Mario:

Para reemplazar, en el inciso primero, la expresión "20%" por "25%".

Para agregar en el inciso primero, entre la conjunción "y" la frase "hasta en un 50% en el caso de los números 1 y 5.", las palabras "sobre este porcentaje", ".".

Artículo 16

Del señor Seguel, don Rodolfo:

DISCUSIÓN SALA

Para reemplazar el inciso primero por el siguiente:

"En el caso de trabajadores sujetos a fuero laboral, sindical, maternal u otros que establezcan las leyes, el empleador no podrá poner término al contrato, sino con autorización previa del Juez competente, quien podrá conceder en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 1º y las del artículo 2º de esta ley".

Artículo 21

De S.E. el Presidente de la República, para intercalar, entre los artículos 20 y 21, el siguiente, que pasa a ser nuevo artículo 21:

."Artículo 21.- las indemnizaciones por término de funciones o de contrato de trabajo establecidas por ley, las pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, no constituirán renta para ningún efecto tributario.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, cuando por terminación de funciones o de contrato de trabajo, se pagaren además otras indemnizaciones a la precitadas, deberán sumarse estas a aquéllas con el único objeto de aplicarles lo dispuesto en el N° 13 del artículo 17 de la ley sobre Impuesto a la Renta a las indemnizaciones que no estén mencionadas en el inciso primero de este artículo".

Artículo 22

De la señora Rodríguez, doña Laura, y de los señores Cardemil, don Gustavo; Aguiló, don Sergio; Naranjo, don Jaime; Araya, don Nicanor; Montes, don Carlos; Seguel, don Rodolfo; Sota, don Vicente; Devaud, don Mario, y Palestro, don Mario, para reemplazar la coma siguiente a las palabras "Diario Oficial" por un punto, y eliminar la oración "con excepción de las letras a) y b)" del inciso final del artículo 5º, que entrará en vigor el 12 de enero de 1991".

Artículo 3º transitorio

De la señora Rodríguez, doña Laura, y de los señores Cardemil, don Gustavo; Aguiló, don Sergio; Naranjo, don Jaime; Araya, don Nicanor; Montes, don Carlos; Seguel, don Rodolfo; Sota, don Vicente;. Devaud, don Mario, y Palestro, don Mario, para suprimirlo.

Artículo 5º transitorio

De la señora Rodríguez, doña Laura y de los señores Cardemil, don Gustavo; Aguiló, don Sergio; Naranjo, don Jaime; Araya, don Nicanor; Montes, don Carlos; Seguel, don Rodolfo; Sota, don Vicente; Devaud, don Mario, y Palestro, don Mario, para suprimir las palabras "convenidos o" y "convinieron o".

Artículo 6º transitorio

De la señora Rodríguez, doña Laura, y de los señores Cardemil, don Gustavo; Aguiló, don Sergio; Naranjo, don Jaime; Araya, don Nicanor; Montes, don Carlos; Seguel, don Rodolfo; Sota, don Vicente; Devaud, don Mario, y

DISCUSIÓN SALA

Palestro, don Mario, para reemplazarlo por el siguiente: "Las indemnizaciones por desahucio que, durante la tramitación de esta ley, se hubiere pagado o corresponda pagar por aplicación de lo dispuesto en el artículo 159° del Código del Trabajo deberán ajustarse en cuanto a su monto, a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 5° de la presente ley. Para tal efecto, los trabajadores cuyo contrato haya terminado por desahucio del empleador, a contar de la fecha de inicio del trámite legislativo antes indicado, dispondrán de un plazo de 60 días hábiles desde la vigencia de esta ley, para reclamar las diferencias a que tengan derecho en virtud de lo establecido en este artículo".

"Esta norma no se aplicará tratándose de indemnizaciones que consten en finiquitos debidamente suscritos ni cuando hayan sido ordenadas en cumplimiento de sentencias ejecutorias".

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

2.3. Segundo Informe de Comisión de Trabajo

Cámara de Diputados. Fecha 31 de octubre, 1990. Cuenta en Sesión 10, Legislatura 321.

SEGUNDO INFORME DE LA COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE NORMAS SOBRE TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.***BOLETIN N° 103-13-2***

Honorable Cámara:

Vuestra Comisión de Trabajo y Seguridad Social pasa a informaros, en segundo trámite reglamentario, acerca del proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que establece nuevas normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo. El proyecto, iniciado en Mensaje de S.E. el Presidente de la República, ha sido calificado de "simple" urgencia en todos sus trámites.

Durante el estudio de esta iniciativa, en su segundo trámite reglamentario, 13 Comisión siguió contando con la asistencia y colaboración del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social, don René Cortázar Sanz, el Subsecretario de esa Secretaría de Estado, don Eduardo Loyola, y los abogados asesores de ese organismo, señores José Luis Ramaciotti y Patricio Novoa.

Asimismo, la Comisión contó con la asistencia del H. Senador, señor Ricardo Hormazábal Sánchez.

En conformidad con lo dispuesto en el artículo 287 del Reglamento de la Corporación, en este segundo informe corresponde hacer mención expresa de:

1.- ARTICULOS QUE NO HAN SIDO OBJETO DE INDICACIONES NI DE MODIFICACIONES.

Se encuentran en esta situación los artículos 8º, 11, 12, 14, 15, 17, 18, 19, 21 permanentes y artículos 2º y 4º transitorios.

Cabe hacer notar que conforme a lo dispuesto por el artículo 129 del Reglamento, estos artículos deberían ser declarados aprobados ipso-jure, sin votación.

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

2.- ARTICULOS CALIFICADOS COMO NORMAS DE CARÁCTER ORGÁNICO CONSTITUCIONAL O DE QUORUM CALIFICADO.

No hay artículos en esta situación.

3.- ARTICULOS SUPRIMIDOS.

El artículo 19, que obligaba al empleador a comunicar por escrito a la respectiva Inspección del Trabajo, con una anticipación de a lo menos 15 días desde el término de los contratos, el despido de más de 10 trabajadores al mes por la causal establecida en el inciso primero del artículo 3°, ha sido suprimido, **por unanimidad**, a propuesta del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social y de los Diputados señores Araya, Cardemil, Gajardo, Olivares, Muñoz, doña Adriana, y Seguel, con el objeto de no entorpecer el acuerdo logrado en el H. Senado respecto de este proyecto.

4.- ARTICULOS MODIFICADOS.

Los artículos 5°, 6°, 7°, 9°, 10, 13 permanentes y 1° transitorio, aprobados en el primer informe, han sido objeto de las siguientes modificaciones.

ARTICULO 5°

El señor Seguel formuló indicación para reemplazar en la letra b) de su inciso cuarto, el vocablo "**diez**" por la palabra "**once**". Ello con el objeto de asimilar la indemnización a todo evento a que tendrán derecho los trabajadores de casa particular, con el límite máximo de la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 3° de este proyecto.

Dicha indicación fue aprobada por unanimidad.

ARTICULOS 6°, 7° y 9°

El señor Ministro del Trabajo y Previsión Social formuló indicación para reemplazar en los artículos 6°, inciso segundo; 7°, inciso primero e inciso segundo letra d), y 9°, inciso segundo, la expresión "**remuneración mensual imponible**" por "**remuneración mensual de naturaleza imponible**".

Ella tiene por objeto precaver una eventual contradicción, para los efectos del aporte del 4,11% de cargo del empleador, que podría deducirse del término "remuneración mensual imponible" que, actualmente, tiene un tope legal de 60 U.F., con el límite de la remuneración máxima que establece el proyecto y que es de 90 U.F.

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

Ella fue aprobada por unanimidad.

ARTICULO 10

Los Diputados señores Aguiló, Araya, Cardemil, Devaud, Montes, Naranjo, Palestro, Rodríguez, doña Laura, Seguel y Sota, formularon indicación para iniciar su inciso segundo con la frase "**Sin perjuicio del porcentaje señalado en el inciso anterior, que se establece como mínimo,**".

Ella tiene por objeto precisar que la indemnización, en el caso que el despido fuere, además, declarado carente de motivo plausible por el tribunal, podrá ser aumentada hasta en un cincuenta por ciento, pero teniendo como mínimo un veinte por ciento de aumento.

Se aprobó por unanimidad.

ARTICULO 13

El Diputado señor Urrutia formuló indicación para sustituir el párrafo "**y hasta en un 50% en el caso de las de los números 1 y 5**" reemplazando la **coma** que la precede, por un **punto y coma**, por la siguiente frase "**en el caso de las causales de los números 1 y 5 la indemnización podrá ser aumentada hasta en un cincuenta por ciento**".

Ella tiene por objeto clarificar la idea contenida en este precepto y que podría prestarse a confusión en su entendimiento.

Se aprobó por unanimidad.

ARTÍCULO 1º TRANSITORIO

El señor Ministro del Trabajo y Previsión Social presentó indicación para agregar un inciso segundo nuevo del siguiente tenor:

"La norma del inciso anterior se aplicará también a los trabajadores que con anterioridad al 14 de agosto de 1981 se encontraban afectos a la ley N° 6.242 y que continuaron prestando servicios a la fecha de vigencia de esta ley."

Ella tiene por objeto hacer aplicable, a los choferes que presten en forma continua sus servicios en casas particulares y en empresas industriales o comerciales y que, con anterioridad al 14 de agosto de 1981 se encontraban afectos a la ley N°6.242, lo dispuesto en el inciso primero en cuanto a que sus

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

indemnizaciones no tendrán el límite máximo a que se refiere el artículo 5° de esta ley.

Se aprobó por unanimidad.

5.- ARTÍCULOS NUEVOS.

El artículo 20 del proyecto que vuestra Comisión os propone está en esta situación.

El fue aprobado por unanimidad y tuvo su origen en una indicación presentada por S.E. el Presidente de la República que recogió, de esta manera, una inquietud manifestada por la Comisión y otros sectores interesados, en orden a no considerar renta para ningún efecto tributario las indemnizaciones que en él se señalan.

6.- ARTICULOS QUE DEBEN SER CONOCIDOS POR LA COMISION DE HACIENDA.

Ninguno.

7.- INDICACIONES RECHAZADAS.

En esta situación se encuentran las indicaciones siguientes a los artículos que se indican:

ARTICULO 1°

-- De los Diputados señores Aguiló, Araya, Martínez, don Juan, Montes, Naranjo, Rodríguez, doña Laura, Tohá, Olivares y Sota para reemplazar en el inciso primero del N° 4 las expresiones **"un año"** por **"seis meses"**.

-- De los señores Diputados Aguiló, Araya, Martínez, don Juan, Montes, Naranjo, Rodríguez, doña Laura, Tohá, Olivares y Sota, para suprimir en el inciso tercero de su N° 4 la frase **"o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste."**

-- De los Diputados señores Aguiló, Araya, Martínez, don Juan, Montes, Naranjo, Rodríguez, doña Laura, Tohá, Olivares y Sota para intercalar entre las expresiones **"renovación"** y **"de un contrato"**, las palabras **"o prórroga"**.

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

ARTICULO 2°

-- De los Diputados señores Aguiló, Araya, Martínez, don Juan, Montes, Naranjo, señora Rodríguez, doña Laura, Tohá, Olivares y Sota para suprimir en el N° 3 la frase **"o sin aviso previo."**

-- De los Diputados señores Aguiló, Araya, Martínez, don Juan, Montes, Naranjo, Rodríguez, doña Laura, Tohá, Olivares y Sota para suprimir las expresiones **"funcionamiento"** y **"actividad"**.

ARTICULO 3°

-- De los señores Diputados Arancibia, Araya, Cardemil, Gajardo, Martínez, don Juan, Montes, Olivares y Rebolledo para reemplazar en su inciso primero la frase **"racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía"**, por la siguiente: **"racionalización o modernización tecnológica de los mismos, bajas en la productividad física, cambios significativos y no circunstanciales en las condiciones del mercado o de la economía que hagan necesaria la reparación de uno o más trabajadores, y la imposibilidad de adecuación laboral o técnica del trabajador."**

ARTICULO 4°

-- De los Diputados señores Aguiló, Araya, Martínez, don Juan, Montes, Naranjo, Rodríguez, doña Laura, Tohá, Olivares y Sota para reemplazar la frase **"y el estado en que se encuentren las imposiciones previsionales"** por **"y un certificado de que las imposiciones previsionales se encuentren al día, expedido por la entidad previsional correspondiente"**.

-- Del señor Orpis para reemplazar, en su inciso primero, la frase: **"y en el estado en que se encuentran las imposiciones previsionales."** por la frase **"y una declaración jurada del empleador en que se señale que se encuentra al día en el pago de las imposiciones. El no pago de las imposiciones y su correspondiente acreditación dejará sin efecto el despido."**

-- De los señores Diputados Aguiló, Araya, Martínez, don Juan, Montes, Naranjo, señora Rodríguez, doña Laura, Tohá, Olivares y Sota para suprimir en su inciso final la expresión **"o su omisión"**.

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

ARTICULO 5°

-- De los Diputados señores Arancibia, Araya, Cardemil, Gajardo, Martínez, don Juan, Montes, Olivares y Rebolledo para sustituir en su inciso segundo la expresión **"trescientos treinta días de remuneración"** por **"trescientos sesenta días de remuneración"**

ARTICULO 10

-- De los Diputados señores Araya, Aguiló, Cardemil, Devaud, Montes, Seguel , Naranjo, señora Rodríguez, doña Laura, Palestro y Sota para agregar en su inciso primero a continuación de la palabra **"declare"** reemplazando el punto seguido por un punto y coma la frase **"o la reincorporación al trabajo, a elección del trabajador"** y para sustituir la expresión **"veinte por ciento"** por **"veinticinco por ciento"**.

ARTICULO 13

-- De los Diputados señores Araya, Aguiló, Cardemil, Devaud, Montes, Seguel , Naranjo, Rodríguez, doña Laura, Palestro y Sota para reemplazar en su inciso primero el guarismo **"20%"** por **"25"** y en la parte final entre la conjunción **"y"** y **"hasta en un 50% en el caso de las de los números 1 y 5"** la frase: **"sobre este porcentaje"**.

ARTICULO 16

-- Del Diputado señor Seguel, para reemplazar su inciso primero por el siguiente:

"Artículo 16.- En el caso de trabajadores sujetos a fuero laboral, sindical, maternal u otros que establezcan las leyes, el empleador no podrá poner término al contrato, sino con autorización previa del Juez competente, quien podrá conceder en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 1° y las del artículo 2° de esta ley."

ARTICULO 22

-- De los Diputados señores Araya, Aguiló, Cardemil, Devaud, Montes, Seguel , Naranjo, Rodríguez, doña Laura, Palestro y Sota, para reemplazar por un punto la coma que sigue a **"Diario Oficial"** y eliminar las referencias siguientes **"con excepción de las letras a) y b) del inciso final del artículo 5°, que entrará en vigor el 1° de enero de 1991."**

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

ARTICULOS TRANSITORIOS**ARTICULO 3°**

-- De los Diputados señores Araya, Aguiló, Cardemil, Devaud, Montes, Seguel , Naranjo, Rodríguez, doña Laura, Palestro y Sota para eliminar este artículo.

ARTICULO 5°

-- De los señores Diputados Araya, Aguiló, Cardemil, Devaud, Montes, Seguel , Naranjo; Rodríguez, doña Laura, Palestro y Sota para eliminar las palabras "**convenidos o**" y "**conviniere o**"

ARTICULO 6°

-- De los Diputados señores Araya, Aguiló, Cardemil, Devaud, Montes, Seguel , Naranjo, Rodríguez, doña Laura, Palestro y Sota para reemplazar este artículo por el siguiente:

"Artículo 6°.-Las indemnizaciones por desahucio que, durante la tramitación de esta ley, se hubiere pagado o corresponda pagar por aplicación de lo dispuesto en el artículo 159 del Código del Trabajo deberán ajustarse en cuanto a su monto, a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 5° de la presente ley. Para tal efecto, los trabajadores cuyo contrato haya terminado por desahucio del empleador, a contar de la fecha de inicio del trámite legislativo antes indicado, dispondrán de un plazo de 60 días hábiles desde la vigencia de esta ley, para reclamar las diferencias a que tengan derecho en virtud de lo establecido en este artículo.

Esta norma no se aplicará tratándose de indemnizaciones que consten en finiquitos debidamente suscritos ni cuando hayan sido ordenadas en cumplimiento de sentencias ejecutoriadas.

8.- DISPOSICIONES LEGALES QUE EL PROYECTO MODIFICA O DEROGA

El proyecto de ley que vuestra Comisión de Trabajo y Seguridad Social os informa, deroga el Título V del Libro I del Código del Trabajo y el artículo 5° transitorio de la ley N°18.620.

Además de las modificaciones resultantes de las indicaciones aprobadas, vuestra Comisión introdujo al proyecto otras modificaciones meramente formales que no se comentan especialmente por ser obvias y sencillas.

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

Por todas las consideraciones expuestas y las que os dará a conocer tal señor Diputado Informante, vuestra Comisión de Trabajo y Seguridad Social os recomienda la aprobación del siguiente:

PROYECTO DE LEY

Artículo 1º.- El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- 1.- Mutuo acuerdo de las partes.
- 2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- 3.- Muerte del trabajador.
- 4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, el presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado, La reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

- 5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- 6.- Caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 2º.- El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

1.- Falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.

2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo, de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y

b) La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Artículo 3°.- Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.

Artículo 4°.- Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 5 ó 6 del artículo 1°, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 2°, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas, los hechos en que se fundan y el estado en que se encuentran las imprecisiones previsionales.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 1°, el plazo será de seis días hábiles.

Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 3°, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización, en dinero efectivo, sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Los errores en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones o su omisión no invalidarán la terminación del contrato, sin

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 451 del Código del Trabajo.

Artículo 5°.- Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 3°, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicios y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.

La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la sustitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador, según lo establecido en el inciso segundo del artículo 3° y en el inciso cuarto del artículo 4° de esta ley.

Lo dispuesto en los incisos anteriores no se aplicará en el caso de terminación del contrato de los trabajadores de casa particular, respecto de los cuales regirán las siguientes normas:

a) Tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento que se financiará con un aporte del empleador, equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible, la que se regiré, en cuanto corresponda, por las disposiciones de los artículos 7° y 8° de esta ley, y

b) La obligación de efectuar el aporte tendrá una duración de once años en relación con cada trabajador, plazo que se contará desde el 1° de enero de 1991, o desde la fecha de inicio de la relación laboral, si ésta fuere posterior. El monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad que se haya obtenido de el los.

Artículo 6°.- No obstante lo señalado en el artículo anterior, las partes podrán, a contar del inicio del séptimo año de la relación laboral, sustituir la indemnización que allí se establece por una indemnización a todo evento, esto es, pagadera con motivo de la terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa que la origine, exclusivamente en lo que

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

se refiera al lapso posterior a los primeros seis años de servicios y hasta el término del décimoprimer año de la relación laboral.

El pacto de la indemnización sustitutiva deberá constar por escrito y el aporte no podrá ser inferior al equivalente a un 4,11% de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible que devengue el trabajador a partir de la fecha del acuerdo. Este porcentaje se aplicará hasta una remuneración máxima de noventa unidades de fomento.

Artículo 7°.- En los casos en que se pacte la indemnización sustitutiva prevista en el artículo anterior, el empleador deberá depositar mensualmente, en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, el porcentaje de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible de éste que se hubiere fijado en el pacto correspondiente, el que será de cargo del empleador.

Dichos aportes se depositarán en una cuenta de ahorro especial que abrirá la Administradora de Fondos de Pensiones a cada trabajador, la que se regirá por lo dispuesto en el párrafo 2° del Título III del decreto ley N° 3.500, de 1980, con las siguientes excepciones:

a) Los fondos de la cuenta especial sólo podrán ser girados una vez que el trabajador acredite que ha dejado de prestar servicios en la empresa de que se trate, cualquiera que sea la causa de tal terminación y sólo serán embargables en los casos previstos en el inciso segundo del artículo 56 del Código del Trabajo, una vez terminado el contrato.

b) En caso de muerte del trabajador, los fondos de la cuenta especial se pagarán a las personas y en la forma indicada en los incisos segundo y tercero del artículo 59 del Código del Trabajo. El saldo, si lo hubiere, incrementará la masa de bienes de la herencia.

c) Los aportes que deba efectuar el empleador tendrán el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de su cobro. Al respecto, se aplicarán las normas contenidas en el artículo 19 del decreto ley N° 3.500, de 1980.

d) Los referidos aportes, siempre que no excedan de un 8,33% de la remuneración mensual de naturaleza imponible del trabajador y la rentabilidad que se obtenga de ellos, no constituirán renta para ningún efecto tributario. El retiro de estos aportes no estará efecto impuesto a impuesto.

e) En caso de incapacidad temporal del trabajador, el empleador deberá efectuar los aportes sobre el monto de los subsidios que perciba aquél, y

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

f) Las Administradoras de Fondos de Pensiones podrán cobrar una comisión porcentual, de carácter uniforme, sobre los depósitos que se efectúen en estas cuentas.

Artículo 8°.- Los trabajadores no afectos al sistema de pensiones del decreto ley N° 3.500, de 1980, se afiliarán a alguna Administradora de Fondos de Pensiones en los términos previstos en el artículo 2° de dicho cuerpo legal, para el solo efecto del cobro y administración del aporte a que se refiere el artículo precedente.

Artículo 9°.- El pacto a que se refiere el artículo 6° podrá también referirse a períodos de servicios anteriores a su fecha, siempre que no afecte la indemnización legal que corresponda por los primeros seis años de servicios, conforme lo dispuesto en el artículo 5°.

En tal caso, el empleador deberá depositar en la cuenta de ahorro especial un aporte no inferior al 4,11% de la última remuneración mensual de naturaleza imponible por cada mes de servicios que se haya considerado en el pacto. Este aporte se calculará hasta por una remuneración máxima de noventa unidades de fomento y deberá efectuarse de una sola vez, conjuntamente con las cotizaciones correspondientes a las remuneraciones devengadas en el primer mes de vigencia del pacto.

Podrán suscribirse uno o más pactos, para este efecto, hasta cubrir la totalidad del período que exceda de los primeros seis años de servicios.

Artículo 10.- El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 1°, 2° y 3°, y que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 4°, y la de los incisos primero o segundo del artículo 5°, según correspondiere, aumentada esta última en un veinte por ciento.

Sin perjuicio del porcentaje señalado en el inciso anterior, que se establece como mínimo, si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 2° y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 5°, según correspondiere, podrá ser aumentada hasta en un cincuenta por ciento.

Artículo 11.- Si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 3° de esta ley, se observarán las reglas siguientes:

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

a) La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 4° de esta ley, supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva de aviso previo, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 4°, inciso cuarto, y 5°, incisos primero o segundo, según corresponda.

Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al mismo tribunal señalado en el artículo anterior, en el mismo plazo allí indicado, para que se ordene y cumpla dicho pago.

El hecho de que el trabajador reciba parcial o totalmente este pago o inste por él del modo previsto en el inciso anterior, importará la aceptación de la causal, sin perjuicio de su derecho a reclamar las diferencias que estime que se le adeuden, y

b) Si el trabajador estima que la aplicación de esta causal es improcedente, y no ha hecho aceptación de ella del modo previsto en la letra anterior, podrá recurrir al tribunal mencionado en el artículo precedente, en los mismos términos y con el mismo objeto allí indicado. Si el tribunal rechazare la reclamación del trabajador, éste sólo tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas en los artículos 4°, inciso cuarto, y 5°, incisos primero o segundo, según corresponda, con el reajuste indicado en el artículo 15, sin intereses.

Artículo 12.- Los trabajadores cuyos contratos terminaren en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 3°, que tengan derecho a la indemnización señalada en los incisos primero o segundo del artículo 5°, según corresponda, podrán instar por su pago y por la del aviso previo, si fuese el caso, dentro de los sesenta días hábiles contados desde la fecha de la separación, en el caso de que no se les hubiere efectuado dicho pago en la forma indicada en el párrafo segundo de la letra a) del artículo anterior.

Artículo 13.- Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 2° fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 4°, y en los incisos primero o segundo del artículo 5°, según corresponda, aumentada en un veinte por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5 la indemnización podrá ser aumentada hasta en un cincuenta por ciento.

El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 4° en la forma y oportunidad allí señalados.

A

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

Si el tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.

Artículo 14.- Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 10, 11, 12 y 13 de esta ley, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluídas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies avaluadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de Navidad.

Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.

Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en esta ley, no se considerará una remuneración mensual superior a noventa unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo.

Artículo 15.- Las indemnizaciones a que se refieren los artículos 10, 11, 12 y 13 de esta ley se reajustarán conforme a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquél en que se puso término al contrato y el que antecede a aquél en que se efectúe el pago. Desde el término del contrato, la indemnización así reajustada devengará también el máximo interés permitido para operaciones reajustables.

Artículo 16.- En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 1° y en las del artículo 2° de esta ley.

El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

Artículo 17.- Si se hubiere estipulado por las partes la indemnización convencional sustitutiva de conformidad con lo dispuesto en los artículos 6° y siguientes, las indemnizaciones previstas en los artículos 10, 11, 12 y 13 de esta ley se limitarán a aquel la parte correspondiente al período que no haya sido objeto de estipulación.

Artículo 18.- La indemnización que deba pagarse en conformidad al artículo 5°, será incompatible con toda otra indemnización que, por concepto de término del contrato o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador, cualquiera, sea su origen, y a cuyo pago concurra el empleador total o parcialmente en la parte que es de cargo de este último, con excepción de la establecida en los artículos 6° y siguientes de esta ley.

En caso de incompatibilidad, deberá pagarse al trabajador .la indemnización por la que opte.

Artículo 19.- El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el Presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador.

Para estos efectos, podrán actuar también, como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial de registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.

No tendrá lugar lo dispuesto en el inciso primero en el caso de contratos de duración no superior a treinta días, salvo que se prorrogaren por más de treinta días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste.

El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él.

Artículo 20.- Las indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo establecidas por ley, las pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, no constituirán renta para ningún efecto tributario.

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, cuando por terminación de funciones o de contrato de trabajo, se pagaren además otras indemnizaciones a las precitadas, deberán sumarse éstas a aquéllas con el único objeto de aplicarles lo dispuesto en el N° 13 del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta a las indemnizaciones que no estén mencionadas en el inciso primero de este artículo.

Artículo 21.- Deróganse el Título V del Libro I del Código del Trabajo, aprobado por la ley 18.620, y el artículo 5° transitorio de la misma. Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, incorpore las normas de esta ley al Título V del Libro I del Código del Trabajo. En el ejercicio de esta facultad, el Presidente de la República podrá refundir, coordinar y sistematizar las disposiciones de esta ley, incluir los preceptos legales que la hayan interpretado, reunir disposiciones directa y sustancialmente relacionadas entre sí que se encuentren dispersas, introducir cambios formales, sea en cuanto a redacción, titulación, ubicación de preceptos y otros de similar naturaleza, pero sólo en la medida en que sean indispensables para la coordinación y sistematización.

Contará, asimismo, con todas las atribuciones necesarias para el cabal cumplimiento de los objetivos anteriormente indicados, pero ellas no podrán importar, en caso alguno, la alteración del verdadero sentido y alcance de las disposiciones legales vigentes.

Artículo 22.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a su publicación en el "Diario Oficial", con excepción de las letras a) y b) del inciso final del artículo 5°, que entrará en vigor el 1° de enero de 1991.

ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo 1°.- Los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha que entre en vigor esta ley y que hubieren sido contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981, tendrán derecho a las indemnizaciones que les correspondan conforme a ella, sin el límite máximo a que se refiere al artículo 5°. Si dichos trabajadores pactasen la indemnización a todo evento señalada en el artículo 6°, ésta tampoco tendrá el límite máximo que allí se indica.

La norma del inciso anterior se aplicará también a .los trabajadores que con anterioridad al 14 de agosto de 1981 se encontraban afectos a la ley N° 6.242, y que continuaren prestando servicios a la fecha de vigencia de esta ley.

Artículo 2°.- Los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha que entre en vigor esta ley y que hubieren sido contratados

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

a contar del 14 de agosto de 1981, recibirán el exceso sobre ciento cincuenta días de remuneración, que por concepto de indemnización por años de servicio pudiere corresponderles al 14 de agosto de 1990, en mensualidades sucesivas, equivalentes a treinta días de indemnización cada una, debidamente reajustadas en conformidad al artículo 15.

Para tales efectos, en el respectivo finiquito se dejará constancia del monto total que deberá pagarse con tal modalidad y el no pago de cualquiera de las mensualidades hará exigible en forma anticipada la totalidad de las restantes. Dicho pago podrá realizarse en la Inspección del Trabajo correspondiente.

Artículo 3°.- Para el cálculo de las indemnizaciones de los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha que entre en vigor esta ley y que hubieren sido contratados con anterioridad al 1° de marzo de 1981, no se considerará el incremento o factor previsional establecido para las remuneraciones por el decreto ley N° 3.501, de 1980.

Artículo 4°.- Respecto de aquella parte de la indemnización por años de servicios que exceda de ciento cincuenta días de remuneración, en el caso de los trabajadores con contrato vigente a la fecha que entre en vigor esta ley y que hubieren sido contratados con posterioridad al 14 de agosto de 1981, los empleadores deberán incluir, para el cálculo respectivo, el monto de las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador, en la forma que se señala a continuación.

1.- En las indemnizaciones que corresponda pagar en 1990, se incluirá un veinticinco por ciento;

2.- En las que corresponda pagar en 1991, un cincuenta por ciento;

3.- En las que corresponda pagar en 1992, un setenta y cinco por ciento, y

4.- En las que corresponda pagar a partir del año 1993, se incluirá la totalidad de las referidas imposiciones y cotizaciones.

Artículo 5°.- Los anticipos sobre la indemnización por años de servicio convenidos o pagados con anterioridad a la vigencia de esta ley se registrarán por las normas bajo cuyo imperio se convinieron o pagaron.

Artículo 6°.- Los trabajadores cuyo contrato haya terminado por desahucio del empleador, a contar del 15 de agosto de 1990 y hasta que entre en vigencia esta ley, dispondrán de un plazo de treinta días

SEGUNDO INFORME COMISIÓN TRABAJO

hábiles, contado desde esta última fecha, para reclamar el pago de la indemnización por años de servicio de acuerdo a los montos establecidos en el artículo 5° de esta ley, o de la diferencia, en su caso.

Lo anterior no se aplicará tratándose de indemnizaciones que consten en finiquitos debidamente suscritos, ni cuando hayan sido ordenadas pagar en cumplimiento de sentencias ejecutoriadas."

SE DESIGNO DIPUTADO INFORMANTE AL SEÑOR ANGEL FANTUZZI HERNANDEZ.

SALA DE LA COMISION, a 31 de octubre de 1990.

Acordado en sesión de fecha 31 de octubre de 1990, con asistencia de los Diputados señores Olivares, don Héctor (Presidente); Alvarez-Salamanca, don Pedro; Araya, don Nicanor; Cardemil, don Gustavo; Fantuzzi, don Angel ; Gajardo, don Rubén; García, don René; Muñoz, doña Adriana; Orpis, don Jaime; Pérez, don Víctor; Salas, don Edmundo; Seguel, don Rodolfo, y Urrutia don Raúl.

Pedro N. Muga Ramírez
Secretario de la Comisión

DISCUSIÓN SALA

2.4. Discusión en Sala

Cámara de Diputados. Legislatura 321, Sesión 10. Fecha 06 de noviembre, 1990. Discusión particular. Se aprueba con modificaciones

NORMAS SOBRE TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. SEGUNDO TRÁMITE CONSTITUCIONAL.

El señor DUPRE (Vicepresidente).- En el Orden del Día, corresponde tratar el proyecto de ley, en segundo informe, el que establece normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo.

Diputado informante de la Comisión de Trabajo y Previsión Social es el señor Fantuzzi, don Angel.

-El texto del proyecto, aprobado por la Comisión de Trabajo y Previsión Social impreso en el boletín N° 103, 13-12, es el siguiente:

"Artículo 1º.- El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- 1.- Mutuo acuerdo de las partes.
- 2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- 3.- Muerte del trabajador.
- 4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

Tratándose de gerentes o personas que tengan el título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida, Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

- 5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

- 6.- Caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 2º El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales.

- 1.- Falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.

- 2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

DISCUSIÓN SALA

3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo, de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina, cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal.

a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador de sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente y,

b) La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Artículo 3º.- Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.

Artículo 4º.- Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 5 ó 6 del artículo 1º, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 2º, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio

DISCUSIÓN SALA

señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas, los hechos en que se fundan y el estado en que se encuentran las imposiciones previsionales.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 1º, el plazo será de seis días hábiles.

Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo dentro del mismo plazo. Las inspecciones del Trabajo tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, en que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 3º, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo, sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Los errores en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones o su omisión no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 451 del Código del Trabajo.

Artículo 5º.- Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 3º, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.

La indemnización a que se refiere esta artículo será compatible con la sustitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador, según lo establecido en el inciso segundo del artículo 3º y en el inciso cuarto del artículo 4º de esta ley.

Lo dispuesto en los incisos anteriores no se aplicará en el caso de terminación del contrato de los trabajadores de casa particular, respecto de los cuales regirán las siguientes normas:

a) Tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento que se financiará con un aporte del empleador, equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible, la que se regirá, en cuanto corresponda por las disposiciones de los artículos 7º y 8º de esta ley, y

b) La obligación de efectuar el aporte tendrá una duración de once años en relación con cada trabajador, plazo que se contará desde el 12 de enero de

DISCUSIÓN SALA

1991, o desde la fecha de inicio de la relación laboral, si ésta fuere posterior. El monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos.

Artículo 6º.- No obstante lo señalado en el artículo anterior, las partes podrán, a contar del inicio del séptimo año de la relación laboral, sustituir la indemnización que allí se establece por una indemnización a todo evento, esto es, pagadera con motivo de la terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa que la origine, exclusivamente en lo que se refiera al lapso posterior a los primeros seis años de servicios y hasta el término del undécimo año de la relación laboral.

El pacto de la indemnización sustitutiva deberá constar por escrito y el aporte no podrá ser inferior al equivalente a un 4,11% de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible que devengue el trabajador a partir de la fecha del acuerdo. Este porcentaje se aplicará hasta una remuneración máxima de noventa Unidades de Fomento.

Artículo 7º- En los casos en que se pacte la indemnización sustitutiva prevista en el artículo anterior, el empleador deberá depositar mensualmente, en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, el porcentaje de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible de éste que se hubiere fijado en el pacto correspondiente, el que será de cargo del empleador.

Dichos aportes se depositarán en una cuenta de ahorro especial que abrirá la Administradora de Fondos de Pensiones a cada trabajador, la que se registrará por lo dispuesto en el párrafo 2º del Título III del decreto ley N° 3.500, de 1980, con las siguientes excepciones: a) Los fondos de la cuenta especial sólo podrán ser girados una vez que el trabajador acredite que ha dejado de prestar servicios en la empresa de que se trate, cualquiera que sea la causa de tal terminación, y sólo serán embargables en los casos previstos en el inciso segundo del artículo 56 del Código del Trabajo, una vez terminado el contrato.

b) En caso de muerte del trabajador, los fondos de la cuenta especial se pagarán a las personas y en la forma indicada en los incisos segundo y tercero del artículo 59 del Código del Trabajo. El saldo, si lo hubiere incrementará la masa de bienes de la herencia.

c) Los aportes que deba efectuar el empleador tendrán el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de su cobro. Al respecto, se aplicarán las normas contenidas en el artículo 19 del decreto ley N° 3.500, de 1980.

d) Los referidos aportes, siempre que no excedan de un 8,33 de la remuneración mensual de naturaleza imponible del trabajador y la rentabilidad que se obtenga de ellos, no constituirán renta para ningún efecto tributario. El retiro de estos aportes no estará afecto a impuesto.

e) En caso de incapacidad temporal del trabajador, el empleador deberá efectuar los aportes sobre el monto de los subsidios que perciba aquél, y

DISCUSIÓN SALA

f) Las Administradoras de Fondos de Pensiones podrán cobrar una comisión porcentual, de carácter uniforme, sobre los depósitos que se efectúen en estas cuentas.

Artículo 8° - Los trabajadores no afectos al sistema de pensiones del decreto ley N° 3.500, de 1980, se afiliarán a alguna Administradora de Fondos de Pensiones en los términos previstos en el artículo 2° de dicho cuerpo legal, para el solo efecto del cobro y administración del aporte a que se refiere el artículo precedente.

Artículo 9°.- El pacto a que se refiere el artículo 6° podrá también referirse a períodos de servicios anteriores a su fecha, siempre que no afecte la indemnización legal que corresponda por los primeros seis años de servicios, conforme lo dispuesto en el artículo 5°.

En tal caso, el empleador deberá depositar en la cuenta de ahorro especial un aporte no inferior al 4,11% de la última remuneración mensual de naturaleza imponible por cada mes de servicios que se haya considerado en el pacto. Este aporte se calculará hasta por una remuneración máxima de noventa Unidades de Fomento y deberá efectuarse de una sola vez, conjuntamente con las cotizaciones correspondientes a las remuneraciones devengadas en el primer mes de vigencia del pacto.

Podrán suscribirse uno o más pactos, para este efecto, hasta cubrir la totalidad del período que exceda de los primeros seis años de servicios.

Artículo 10.- El trabajador cuyo contrato terminé por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 1°, 2°, 3°, y que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 4°, y la de los incisos primero o segundo del artículo 5°, según correspondiere, aumentada esta última en un veinte por ciento.

Sin perjuicio del porcentaje señalado en el inciso anterior, que se establece como mínimo, si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1,5 y 6 del artículo 2° y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 5°, según se aumentada hasta en un cincuenta por ciento.

Artículo 11- Si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 3° de esta ley, se observarán las reglas siguientes:

a) La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso primero del artículo 3° de esta ley, supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva de aviso previo, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 4°, inciso cuarto, y 5°, incisos primero o segundo, según corresponda.

Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al mismo tribunal señalado en el artículo anterior, en el mismo plazo allí indicado, para que se ordene y cumpla dicho pago.

DISCUSIÓN SALA

El hecho de que el trabajador reciba parcial o totalmente este pago o inste por él del modo previsto en el inciso anterior, importará la aceptación de la causal, sin perjuicio de su derecho a reclamar las diferencias que estime se le adeuden, y

b) Si el trabajador estima que la aplicación de esta causal es improcedente y no ha hecho aceptación de ella del modo previsto en la letra anterior, podrá recurrir a tribunal mencionado en el artículo precedente, en los mismos términos y con el mismo objetivo allí indicado. Si el tribunal rechazare la reclamación del trabajador, éste sólo tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas en los artículos 4º, inciso cuarto, y 5º, incisos primero o segundo, según corresponda, con el reajuste indicado en el artículo 15, sin intereses.

Artículo 12.- Los trabajadores cuyos contratos terminaren en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 3º, que tengan derecho a la indemnización señalada en los incisos primero o segundo del artículo 5º, según corresponda, podrán instar por su pago y por la del aviso previo, si fuese el caso, dentro de los sesenta días hábiles contados desde la fecha de la separación, en el caso de que no se les hubiere efectuado dicho pago en la forma indicada en el párrafo segundo de la letra a) del artículo anterior.

Artículo 13.- Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 2º fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 4º, y en los incisos primero o segundo del artículo 5, según corresponda, aumentada en un veinte por ciento en el caso de la causal número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5 la indemnización podrá ser aumentada hasta en un cincuenta por ciento.

El trabajador deberá dar los avisos que se refiere el artículo 4º en la forma y oportunidad allí señalados.

Si el tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.

Artículo 14.- Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 10, 11, 12 y 13 de esta ley; la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de Navidad.

Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.

Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en esta ley, no se considerará una remuneración mensual superior o noventa unidades de fomento del último día del mes anterior a dicho monto la base de cálculo.

DISCUSIÓN SALA

Artículo 15.- Las indemnizaciones a que se refieren los artículos 10,11, 12 y 13 de esta ley se reajustarán conforme a la variación que experimente el índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que se puso término al contrato y el que antecede a aquel en que se efectúe el pago. Desde el término del contrato, la indemnización así reajustada devengará también el máximo interés permitido para operaciones reajustables.

Artículo 16.- En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 1º y en las del artículo 2º de esta ley.

El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

Artículo 17.- Si se hubiere estipulado por las partes la indemnización convencional sustitutiva de conformidad con lo dispuesto en los artículos 6º y siguientes, las indemnizaciones previstas en los artículos 10, 11, 12 y 13 de esta ley se limitarán a aquella parte correspondiente al período que o haya sido objeto de estipulación.

Artículo 18.- La indemnización que deba pagarse en conformidad al artículo 5º, será incompatible con toda otra indemnización que, por concepto de término del contrato o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen, y a cuyo pago concurra el empleador total o parcialmente en la parte que es de cargo de este último, con excepción de la establecida en los artículos 6º y siguientes de esta ley.

En caso de incompatibilidad, deberá pagarse al trabajador la indemnización por la que opte.

Artículo 19.- El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del Trabajo, no podrá ser invocado por el empleador.

Para estos efectos podrán actuar también, como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial de registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.

No tendrá lugar lo dispuesto en el inciso primero en el caso de contratos de duración no superior a treinta días, salvo que se prorrogaren por más de

DISCUSIÓN SALA

treinta días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste.

El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del Trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él.

Artículo 20.- Las indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo establecidas por ley, las pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, no constituirán renta para ningún efecto tributario.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, cuando por terminación de funciones o de contrato de trabajo, se pagaren además otras indemnizaciones a las precisadas, deberán sumarse ésto o aquéllos con el único objeto de aplicarles lo dispuesto en el N° 13 del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta a las Indemnizaciones que no estén mencionadas en el inciso primero de esta artículo.

Artículo 21.- Deróganse el Título V del Libro I del Código del Trabajo, aprobado por la ley 18.620, y el artículo 5° transitorio de la misma. Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, incorpore las normas de esta ley al Título V del Libro I del Código del Trabajo. En el ejercicio de esta facultad, el Presidente de la República podrá refundir, coordinar y sistematizar las disposiciones de esta ley, incluir los preceptos legales que la hayan interpretado, reunir disposiciones directa y sustancialmente relacionadas entre sí que se encuentren dispersas, introducir cambios formales, sea en cuanto a redacción, titulación, ubicación de preceptos y otros de similar naturaleza, pero sólo en la medida en que sean indispensables para la coordinación y sistematización.

Contará, asimismo, con todas las atribuciones necesarias para el cabal cumplimiento de los objetivos anteriormente indicados, pero ellas no podrán importar en caso alguno, la alteración del verdadero sentido y alcance de las disposiciones legales vigentes.

Artículo 22.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a su publicación en el "Diario Oficial", con excepción de las letras a) y b) del inciso final del artículo 5°, que entrará en vigor el 1° de enero de 1991.

ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo 1°.- Los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha que entre en vigor esta ley y que hubieren sido contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981, tendrán derecho a las indemnizaciones que les correspondan conforme a ella, sin el límite máximo a que se refiere al artículo 5° Si dichos trabajadores pactasen la indemnización a todo evento señalada en el artículo 6°, esta tampoco tendrá el límite máximo que allí se indica.

La norma del inciso anterior se aplicará también a los trabajadores que con anterioridad al 14 de agosto de 1981 se encontraban afectados a la ley N° 6.242, y que continuaren prestando servicios a la fecha de vigencia de esta ley.

DISCUSIÓN SALA

Artículo 2º.- Los trabajadores con contrato vigente a la fecha que entre en vigor esta ley y que hubieren sido contratados a contar del 14 de agosto de 1981, recibirán el exceso sobre ciento cincuenta días de remuneración, que por concepto de indemnización por años de servicio pudiere corresponderles al 14 de agosto de 1990, en mensualidades sucesivas, equivalentes a treinta días de indemnización cada una, debidamente reajustada en conformidad al artículo 15.

Para tales efectos, en el respectivo finiquito se dejará constancia del monto total que deberá pagarse con tal modalidad y el no pago de cualquiera de las mensualidades hará exigible en forma anticipada la totalidad de las restantes. Dicho pago podrá realizarse en la Inspección del Trabajo correspondiente.

Artículo 3º.- Para el cálculo de las indemnizaciones de los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha que entre en vigor esta ley y que hubieren sido contratados con anterioridad al 1º de marzo de 1981, no se considerará el incremento o factor previsional establecido para las remuneraciones por el decreto ley N° 3.501 de 1980.

Artículo 4 a.- Respecto de aquella parte de la indemnización por años de servicios que exceda de ciento cincuenta días de remuneración, en el caso de los trabajadores con contrato vigente a la fecha que entre en vigor esta ley y que hubieren sido contratados con posterioridad al 14 de agosto de 1981, los empleadores deberán incluir, para el cálculo respectivo, el monto de las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador, en la forma que se señala a continuación.

1.- En las indemnizaciones que corresponda pagar en 1990, se incluirá un veinticinco por ciento;

2.- En las que corresponda pagar en 1991, un cincuenta por ciento.

3.- En las que corresponda pagar en 1992, un setenta y cinco por ciento, y

4.- En las que corresponda pagar a partir del año 1993, se incluirá la totalidad de las referidas imposiciones y cotización.

Artículo 5º.- Los anticipos sobre la indemnización por años de servicio convenidos o pagados con anterioridad a la vigencia de esta ley se regirán por las normas bajo cuyo imperio se convinieron o pagaron.

Artículo 6º.- Los trabajadores cuyo contrato haya terminado por desahucio de empleador, a contar del 15 de agosto de 1990 y hasta que entre en vigencia esta ley, dispondrán un plazo de treinta días hábiles, contado desde esta última fecha, para reclamar el pago de la indemnización por años de servicio de acuerdo a los montos establecidos en el artículo 5º de esta ley, o de la diferencia, en su caso.

Lo anterior no se aplicará tratándose de indemnizaciones que consten en finiquitos debidamente suscritos, ni cuando hayan sido ordenadas pagar en cumplimiento de sentencias ejecutorias.

El señor DUPRE (Vicepresidente).- Tiene la palabra el Diputado Informante, señor Fantuzzi.

DISCUSIÓN SALA

El señor FANTUZZI.- Señor Presidente, Honorables colegas, de acuerdo con el artículo 289 del Reglamento he sido designado para informar a la Sala el proyecto de ley que establece normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo.

Con el ánimo de no alargar innecesariamente este trámite, no me referiré en detalle al texto de segundo informe de la iniciativa en discusión. La acuciosidad del trabajo del Secretario de la Comisión me evitará "latarear" a mis Honorables colegas.

En este trámite se formularon diversas indicaciones, tanto de parlamentarios como del Ejecutivo. Algunas de ellas corresponden a correcciones de orden gramatical o de redacción, destinadas a aclarar o a mejorar el texto. Todas ellas fueron aprobadas por unanimidad. Las modificaciones efectuadas a estos artículos no alteran, en lo fundamental, el proyecto despachado por el Senado, ni tampoco el aprobado por esta Comisión en su primer informe.

También se incluyó un nuevo artículo, el cual tuvo su origen en una indicación del Ejecutivo, con el objeto de corregir una situación producida por la reforma tributaria, que consideraba como renta aquellas indemnizaciones superiores a un mes por año de servicio pactadas por convenios o contratos colectivos o por efecto de esa misma ley.

En ningún caso este nuevo artículo permite el abuso al que se quiso poner freno en la reforma tributaria. Asimismo la Comisión rechazó una serie de indicaciones. Al respecto cabe destacar la generosidad y el espíritu de algunos de sus patrocinantes, quienes no insistieron en sus indicaciones con el ánimo de buscar el máximo de consenso dentro de la Comisión, espíritu que también primó en el Senado.

Es digna de destacar la actitud del Ejecutivo y de los Diputados de la Concertación, integrantes de la Comisión, al retirar el artículo 19 que había sido rechazado por el Honorable Senado y repuesto por el señor Ministro del Trabajo y Previsión Social en el primer informe de la Comisión. Todo esto, con el objeto de no vulnerar el acuerdo logrado en el Senado respecto de este proyecto.

También hay que señalar una vez más que en esta Comisión prevaleció el interés nacional por sobre los muy legítimos intereses personales o partidistas, en un clima de cordialidad y de búsqueda de acuerdos para entregar al país una legislación laboral compatible con el modelo de desarrollo económico y social.

Asimismo quiero aprovechar la oportunidad para agradecer muy sinceramente al señor Ministro del Trabajo y a sus asesores por su aporte intelectual para mejorar el proyecto y el permanente interés en acercar posiciones entre miembros de esta Comisión.

Señor Presidente, por todo lo expuesto, en nombre de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, me atrevo a solicitar de la Sala la aprobación del presente proyecto, sin más trámite, con el objeto de cumplir así con el deseo de los trabajadores, en el sentido de agilizar al máximo la dictación de esta ley.

He dicho.

DISCUSIÓN SALA

-Aplausos en la Sala.

El señor DUPRE (Vicepresidente).- Gracias, señor Diputado.

El señor DUPRE (Vicepresidentes- Solicito la autorización de la Cámara para permitir el ingreso a la Sala del señor Subsecretario del Trabajo, don Eduardo Loyola.

Si les parece, así se acordará.

Acordado.

El señor DUPRE (Vicepresidente).- Tiene la palabra el Ministro de Trabajo.

El señor CORTAZAR (Ministro del Trabajo y Previsión Social).- Señor Presidente, Honorable Cámara:

Al discutirse, en particular esta iniciativa de ley sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo, deseo destacar brevemente algunos de sus aspectos, tanto del proyecto original que recibió esta Honorable Cámara como de las modificaciones introducidas en el trabajo de la Comisión.

Este proyecto busca, por una parte, una mayor dignidad para la relación laboral y trato al trabajador en la terminación del contrato.

Con ese propósito, por unanimidad en el Senado y también en la Comisión de Trabajo de esta Cámara, se derogó el artículo N° 155 letra f), reemplazándolo por una disposición que se refiere al término del contrato por necesidad de la empresa, la cual sirve de base para el despido.

El trabajador puede reclamar ante el juez competente en caso de no compartir los fundamentos que se invoquen. Si gana el juicio puede obtener hasta un 20 por ciento adicional de indemnización.

En este mismo proyecto, y como fruto del trabajo de la Comisión de esta Cámara, se introdujo una aclaración que tiene mucha importancia. Se señaló y aprobó, por unanimidad, que no puede aplicarse la causal de necesidades de la empresa a trabajadores con licencia por enfermedad común, por enfermedad profesional o por accidente de trabajo.

El segundo objetivo de este proyecto es incrementar las indemnizaciones para el período de cesantía, lo que contribuye también a una mayor estabilidad en el empleo. En la situación actual, un trabajador despedido y contratado con posterioridad a 1981, tiene derecho a un mes por año de servicio, con cinco meses como tope. El Honorable Senado despachó este proyecto con un tope de diez meses para los trabajadores de empresas con menos de cincuenta trabajadores, y de doce meses para los trabajadores de empresas que tengan más de cincuenta. La Comisión de Trabajo acordó, por unanimidad, uniformar el tope de indemnizaciones a un mes por años de servicio, con un tope de once meses, independientemente del tamaño de las empresas.

DISCUSIÓN SALA

Se ratificó el acuerdo del Senado en cuanto a mantener sin tope las indemnizaciones de los trabajadores contratados antes de marzo del año 1981, y en considerar la cotización previsional para el cálculo de las indemnizaciones.

Se agregó, además, una norma de gran trascendencia, ya que declara no tributables las indemnizaciones de un monto superior a un mes por año de servicios, cuando dichas indemnizaciones sean establecidas por ley, pactadas en los contratos colectivos o pactadas en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen las estipulaciones de los contratos colectivos. De este modo con el voto unánime de los miembros de la Comisión, se corrige un problema que tenía impacto en sectores significativos de trabajadores.

El acuerdo unánime alcanzado en la Comisión de Trabajo de la Cámara ratifica también otros aspectos del proyecto de ley, como el que se refiere a la posibilidad de indemnización a todo evento, el que establece la indemnización para los trabajadores de casa particular, el que reduce el plazo para contratos de plazo fijo de dos años a uno, y el que evita el uso abusivo de la institución del contrato de plazo fijo, y a que cuando a un trabajador se le ha renovado su contrato en forma discontinua, generando lagunas entre la vigencia de uno y otro, pero ha acumulado al menos doce meses trabajando, en un período de quince meses calendario, se presume legalmente que se encuentra en una situación de contrato indefinido.

Señor Presidente, estos son aspectos fundamentales de este proyecto de ley que afecta las condiciones de vida y de trabajo de varios millones de trabajadores chilenos, los montos de las indemnizaciones, la forma de cálculo de éstas, la dignidad en la relación laboral y abre nuevas oportunidades a esos trabajadores y a esas empresas.

Pero, junto con destacar el contenido de este acuerdo, quiero hacer resaltar la importancia de que se haya alcanzado en forma unánime en esta Comisión. Se trata, sin duda, de un acuerdo en un tema en que no es fácil llegar a entendimientos. No cabe duda de que el área de terminación de los contratos de trabajo es muy sensible en las relaciones laborales, y es un tema que se presta, sin duda, para la polarización. En este tema, particularmente sensible, se ha alcanzado acuerdos, primero en el Senado, y ahora en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Honorable Cámara de Diputados.

Pero no sólo era un acuerdo difícil, sino, además, necesario. La terminación del contrato de trabajo se refiere a reglas fundamentales en las relaciones laborales, y un acuerdo amplio en esta materia garantiza un grado de legitimidad social a la norma, lo cual permite su eficacia y estabilidad.

Señor Presidente, el trabajo de la Comisión, durante estos días y semanas, reafirma frente al país que tanto en el Honorable Senado como en la Honorable Cámara existe, sin duda, la voluntad de construir acuerdos, y que en áreas tan sensibles como ésta, los acuerdos amplios no sólo son indispensables, sino también posibles.

Muchas gracias.

-Aplausos en la Sala.

DISCUSIÓN SALA

El señor COLOMA (Vicepresidente).- Antes de ofrecer la palabra, debo informar a la Sala que se encuentran aprobados reglamentariamente, por no haber sido objeto de indicaciones ni de modificaciones, los artículos 8º, 11,12,14, 15,17, 18,19 y 21 permanentes, y el 2º y 4º transitorios.

A continuación, corresponde abocarse a la discusión de los artículos e indicaciones que deben ser objeto de pronunciamiento.

Sobre el particular, conforme al acuerdo de los Comités, se declaran aprobados los artículos 1º, 2º, 3º y 4º, por no haber sido renovadas las indicaciones que fueron rechazadas por la Sala en su oportunidad.

En la discusión el artículo 5º.

Ofrezco la palabra.

El señor SEGUER.- Pido la palabra.

El señor COLOMA (Vicepresidente).- Tiene la palabra Su Señoría.

El señor SEGUER.- Señor Presidente, sólo para hacer una clarificación.

El acuerdo que se señaló al principio se refiere a que hablará un parlamentario de cada bancada, por un lapso de cinco a siete minutos y, al final, se hará una sola votación de todo el articulado, como si se tratara de su discusión en particular. Esta es la recomendación de la Comisión de Trabajo y Previsión Social a la Sala.

El señor COLOMA (Vicepresidente).- Quiero dejar constancia de que eso no aparece en los acuerdos de los Comités que se han leído y ratificados al iniciar la sesión, sin perjuicio de lo cual, no tengo ningún inconveniente, si le parece a la Sala para operar en esos términos.

Si le parece a la Sala, así se acordará.

Acordado.

Ofrezco la palabra.

El señor GARCIA (don René Manuel).- Pido la palabra.

El señor COLOMA (Vicepresidente).- Tiene la palabra Su Señoría.

El señor GARCIA (don René Manuel).- Gracias, señor Presidente.

Quiero dejar constancia ante la Cámara de Diputados de la equidad con que se ha trabajado, y felicitar al señor Ministro por la forma cómo ha impregnado de conocimientos a los Diputados que por primera vez pisamos este hemiciclo.

Esta es una iniciativa de ley que concuerda y se inserta perfectamente en el sistema económico que ha seguido el país, esto es, la economía social de mercado.

Esto nos permitirá continuar con el crecimiento sostenido que ha tenido el país en los últimos años, por cuanto el Presidente Aylwin también ha hecho

DISCUSIÓN SALA

suyo este sistema de economía, lo que nos llena de orgullo. Creemos que esta iniciativa le da estabilidad al empresario y al trabajador, y que juntos podrán sacar a este país adelante y zafarlo, en definitiva, de las garras del subdesarrollo.

De aprobarse este proyecto de ley se regulará, en forma eficiente, la relación empresario-trabajador. Este concepto es básico para tener un país tranquilo, en desarrollo, al cual trabajadores y empresarios vayan haciendo más grande cada día.

Este proyecto da estabilidad y un clima social de paz a los trabajadores. Creemos, también, que el trabajador chileno es el gran beneficiado con esta iniciativa.

Si bien es cierto que quienes trabajamos durante muchos meses en la Comisión de Trabajo consideramos que estas normas son el primer paso, no es menos efectivo que a lo mejor muchos trabajadores no quedarán tranquilos al no ver satisfechas sus aspiraciones.

Consideramos que cuando se trabaja con equidad y principios claros, cuando no se mira la política, ni los credos religiosos, sino sólo el bienestar de los trabajadores chilenos, se están dando el primer paso. Eso es lo que ha pretendido este proyecto de ley.

Si estamos conscientes de que el trabajador o el empresario requieren de otras disposiciones, no tendremos ningún problema ni dificultad en ir modificando o agregando algunos artículos.

Señor Presidente, creemos que en la primera semana de entrada en vigencia de esta ley el país no le va a tomar el peso necesario; pero una vez que se aquilaten y se aconchen los principios que ella engendra, se verá reflejado el gran espíritu de todos los Parlamentarios de Chile. Con esta legislación estamos salvaguardando grandes principios, como son la equidad, la honestidad profesional, la estabilidad y honra del trabajador chileno. Por lo tanto, considero que estamos contribuyendo a que nuestro trabajo, nuestras exportaciones y nuestro crecimiento sostenido, no se vea opacado por incomprensiones entre empresarios y trabajadores, porque la estabilidad está por sobre todos los pensamientos políticos.

Para concluir, estimo que la Comisión de Trabajo debe estar satisfecha y tranquila con lo que se ha hecho y, lo que es más importante, debe saber que ha trabajado en conciencia. Al hacerlo contribuye con un pequeño grano de arena a que este país se estabilice y siga adelante, y a que sus obreros y empresarios puedan gozar, en definitiva, de lo que da esta gran nación que es Chile.

Muchas gracias, señor Presidente.

El señor COLOMA (Vicepresidente).- Tiene la palabra el Diputado, señor Araya.

El señor ARAYA.- Señor Presidente. Honorables Diputados:

DISCUSIÓN SALA

Concluye esta semana en la Cámara de Diputados la discusión del proyecto de ley en segundo trámite constitucional, enviado por el Ejecutivo, sobre terminación de contrato y estabilidad en el empleo.

Las modificaciones que esta iniciativa de ley introduce a las normas vigentes sobre terminación de contrato, constituyen un paso positivo en el marco de lo que consideramos una reconciliación pendiente en nuestro país: la reconciliación con los trabajadores de Chile.

Vemos, en estas reformas, la expresión mínima del reconocimiento que todo el país debe al sector de los trabajadores, el cual soportó, por largos años, la mayor parte del impacto de la política económica del Gobierno anterior.

Podemos decir, en resumen, que se ha logrado un avance significativo en materia de estabilidad en el empleo, por la vía de la eliminación del despido sin expresión de causa -en este caso, del artículo 155, letra f), que tanto daño causó a los trabajadores anteriormente-, del encarecimiento del despido injustificado, de la derogación de las causales penales políticas del artículo 157 del actual Código del Trabajo, y de la elevación del tope de la indemnización por años de servicios de 150 días de remuneración -cinco años- a 330 días -once años-, quedando sin tope las indemnizaciones de todos los trabajadores contratados antes del 14 de agosto de 1981.

Por otra parte, ha quedado establecida una mejor garantía del cumplimiento de las condiciones de trabajo, por parte del empleador, esto por la vía del encarecimiento de la terminación del contrato por causa imputable al empleador.

Sin embargo, queremos señalar -esto forma parte de la historia escrita de la ley- que estos avances se han logrado sorteando la oposición de algunos personeros que, en un momento determinado, plantearon el retiro de estos proyectos, cosa que en ningún caso hemos aceptado.

También es preciso señalar que, frente a esta conducta de oponerse a las reformas que mejoran las condiciones de los trabajadores, estuvo siempre la contribución positiva de los parlamentarios de la Concentración, traducida en el voto favorable al proyecto del Gobierno y en la administración de indicaciones tendientes a perfeccionarlo.

Debemos hacer presente que la bancada de la Concertación, desde el momento en que se presentaron estos proyectos, tanto en las Comisiones como en la Sala, asumió la responsabilidad de mejorarlos. Lamentablemente, muchas de las indicaciones no fue posible llevarlas adelante en las negociaciones, sin demorar más allá de lo conveniente el despacho de este proyecto.

Sólo a modo de ejemplo, quiero citar lo siguiente: nuestro intento de reponer la idea original del Ejecutivo, en el sentido de fijar en 25 por ciento el recargo para las indemnizaciones por despido injustificado o por terminación del contrato por causal imputable al empleador; la indicación tendiente a reducir de un año a seis meses el plazo máximo para los contratos a plazo fijo, y la que perseguía fijar en 360 días de remuneración el tope para la indemnización por años de servicio, tratándose de trabajadores contratados con posterioridad al 14 de agosto de 1981.

DISCUSIÓN SALA

Entre las indicaciones aprobadas en la Comisión de Trabajo, puedo destacar las siguientes: la tendiente a evitar que reviva, como causal de término de contrato, la dirección o participación en actividades de paralización ilegal de actividades, derogando en el conjunto de las causales del artículo 57 del Código del Trabajo; y la que deja expresamente establecido que el tope máximo de 50 por ciento de recargo para la indemnización por terminación de causa imputable al empleador, tiene, como mínimo, el recargo de un 20 por ciento de dicha indemnización.

Como conclusión, quiero expresar que la evaluación del resultado del segundo trámite del proyecto es positiva. En estas modificaciones vemos pasos claros y seguros hacia la erradicación de la institucionalidad laboral impuesta por el llamado Plan Laboral.

Celebramos estos logros con los trabajadores. También debemos decir que, como resultado de este proceso de difusión de las reformas laborales, reconocemos la existencia de un empresario moderno que ve en los trabajadores un elemento y una esencia de la empresa, un interlocutor válido, en contraposición con algunos empresarios que aún no han entendido que hoy día la confrontación no es un elemento válido, sino sólo el diálogo y los acuerdos.

Comprometemos, desde ya, nuestros esfuerzos para obtener también la promulgación, como ley de la República, del proyecto refundido que presentará el Gobierno sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva. A la vez, emplazamos a todos los parlamentarios a que, tal como hoy hemos llegado a acuerdo en este proyecto también se demuestre el buen propósito de que las próximas iniciativas sean igualmente discutidas, porque, en definitiva, van a favorecer la estabilidad de los trabajadores de la empresa y de la democracia en Chile.

Respecto del nuevo proyecto, manifestamos desde ya nuestra intención de perfeccionarlo, en el sentido de darle coherencia con la idea de la concertación social, expresada en el programa de Gobierno de la Concertación y del Presidente Aylwin.

Queremos establecer un marco institucional estable para las relaciones laborales. La construcción de este marco trasciende de la etapa inicial necesaria, que consiste en eliminar el gran desequilibrio de fuerzas existentes en la actualidad entre trabajadores y empresarios, desequilibrio que constituye un factor generador de confrontación. Sólo así podremos aspirar en nuestro país a un similar crecimiento y modernización, en equidad y justicia.

Seguramente más de algún sector se opondrá a estos cambios; pero tenemos plena confianza -reitero- en aquellos empresarios que han entendido el papel trascendental que hoy día tienen que jugar, que respetan a los trabajadores y que comprenden que éstos son un factor de crecimiento, de estabilidad y un interlocutor válido. Por lo tanto, debe generarse, al interior de la empresa, con las organizaciones sindicales, la participación plena que durante tanto tiempo los trabajadores han esperado.

Señor Presidente, con esto no quiere decir que los trabajadores vayan a coadministrar una empresa, sino que deben ser considerados como personas y

DISCUSIÓN SALA

devolverles la dignidad que perdieron, pues por mucho tiempo han sufrido el escarnio, la persecución y la negativa cuando han hecho presentes sus necesidades. Eso esperamos de la buena voluntad de todos los sectores.

También quiero referirme a la forma en que se trabajó en esta Comisión. A pesar de que personalmente no estoy del todo conforme con este proyecto, creo que se trata de un paso importante y que, con el tiempo, en la medida en que se vaya fortaleciendo la democracia y los trabajadores tengan mayor participación, vamos a ir legislando y perfeccionando estos proyectos de ley.

He dicho.

El señor COLOMA (Vicepresidente).- Ofrezco la palabra.

El señor DEVAUD.- Pido la palabra.

El señor COLOMA (Vicepresidente).- Tiene la palabra Su Señoría.

Antes de que haga uso de la palabra el señor Diputado reitero a la Sala el pedido de guardar silencio para oír mejor las intervenciones de los distintos parlamentarios.

El señor DEVAUD - Señor Presidente, anuncio que voy a ocupar parte del tiempo; el resto se lo cederé al Diputado señor Aguiló para que haga su exposición.

Sobre este tema, quiero señalar que el Diputado don Nicanor Araya ha dicho, con toda precisión, que este proyecto de ley que hoy por fin llega a la decisión del Parlamento democrático, y particularmente a la Cámara de Diputado, constituye un serio intento de la reconciliación que tanta falta le hace a nuestro país.

Aprecio, en nombre de mi bancada, el esfuerzo por llegar a consenso y la labor realizada por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de esta Cámara, en la cual nuestro Partido no tiene representación.

Señor Presidente, aunque este proyecto de ley no satisface en plenitud las aspiraciones de los trabajadores, lo entendemos como un comienzo para compensar la deuda social que un sector muy beneficiado en un período anterior a éste -el empresariado nacional-, tiene con los trabajadores del país.

Particularmente destaco y celebro, en consecuencia, el acuerdo que apunta a la valoración de los trabajadores, no sólo como una fuerza de trabajo, sino que en su valor y en su dignidad como personas.

Le cedo el resto del tiempo que le corresponde a mi bancada al Diputado Sergio Aguiló, tal como lo había anunciado.

Muchas gracias.

El señor COLOMA (Vicepresidente).- Tiene la palabra el Diputado señor Aguiló.

El señor AGUILO.- Gracias, señor Presidente.

Agradezco al colega Devaud los minutos que me concede.

DISCUSIÓN SALA

Sólo quiero referirme, de manera muy breve, a una materia particular que dice relación al artículo 5º en discusión. En él se ha consagrado un avance muy importante para los intereses de los trabajadores chilenos, pues extiende el límite de la indemnización vigente, de cinco a once años.

No obstante constituir éste un verdadero avance en materia de los derechos de los trabajadores es, a mi juicio, insuficiente. Desde luego la propia Central Unitaria de Trabajadores planteó la aspiración de un indemnización sin límite y el proyecto original del Ejecutivo la consagró.

Quisiera, hacer un breve comentario acerca de la argumentación planteada por muchos empresarios, particularmente por el gran empresariado, en torno a fijar un límite aún más estrecho que el que consagra el proyecto de ley, en la forma cómo ha surgido de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

Se ha señalado que en la medida en que se extiende el plazo de cobertura de la indemnización se encarece la contratación de mano de obra, y que por esa vía se fomenta el desempleo. Pero, a pesar de ese argumento, la experiencia empírica de nuestro país, y la reciente de muchos otros países desarrollados y latinoamericanos, demuestran una situación completamente diferente a tal afirmación.

Basta señalar que entre 1960 y 1970, período en que en Chile imperaron leyes claramente defensoras de la estabilidad laboral, mucho más rígidas y rigurosas que las contenidas en este proyecto de ley, el desempleo en nuestro país alcanzó, en promedio, al 6,4 por ciento. Sin embargo, en el período comprendido entre 1974 y 1987, en que las disposiciones legales no favorecieron la estabilidad laboral, el desempleo promedio anual llegó a 22,6 por ciento.

Reitero: durante un amplio período de la historia de nuestro país, en el cual rigieron leyes rigurosas en materia de seguridad en el empleo, de estabilidad del trabajador en su fuente de trabajo, el desempleo en Chile fue bajísimo: un promedio de 6,4 por ciento. Por el contrario, en un período donde no existieron dichas disposiciones legales, en que prevalecía el decreto ley N° 2.200 o el artículo 155, letra f) del Código de Trabajo, el desempleo alcanzó al triple y a más del triple.

La interpretación que pueda hacerse de estas informaciones no es exactamente la que los empresarios plantean; todo lo contrario. De manera que, sin perjuicio de que nuestra bancada -como lo dijo el colega señor Araya- apruebe entusiastamente el proyecto de ley en discusión, nosotros aspiramos a que el diálogo trabajadores-empresarios permita mayores consensos y que ojala se llegue al momento en que la indemnización no tenga límite de plazo, como los que fija el actual proyecto de ley.

Muchas gracias, señor Presidente.

El señor COLOMA (Vicepresidente).- Ofrezco la palabra.

El señor ORPIS.- Pido la palabra.

El señor COLOMA (Vicepresidente).-Tiene la palabra Su Señoría.

DISCUSIÓN SALA

El señor ORPIS.- Señor Presidente, Honorable Cámara, antes de hacer un breve análisis general del proyecto de ley, quiero señalar al Diputado señor Aguiló que también el Ejecutivo, en su proyecto original, no establece, como sistema ideal, el de las indemnizaciones sin límite, sino que, dispone, simplemente que tales indemnizaciones no deben existir, porque, a su vez, no existe actualmente un seguro de cesantía o de desempleo. A eso, precisamente, debemos apuntar.

Señor Presidente, hemos señalado, en forma reiterada, que el presente proyecto de ley constituye un avance en la legislación laboral chilena. Es un avance porque ha sido objeto de un acuerdo de las distintas bancadas y porque creemos que responde a la realidad del mundo de hoy, que reconoce la iniciativa privada en el derecho de propiedad y en la capacidad de gestión, pilares básicos para el desarrollo y progreso de los países.

Sin embargo, tal como lo señalé en la discusión general, esa capacidad de gestión no puede ser absoluta. Necesariamente debe tener ciertos límites, los cuales están representados por la dignidad del trabajador por su debida protección, especialmente en eventualidades como el desempleo.

Señor Presidente, este proyecto responde a ambos elementos y constituye un justo equilibrio entre la capacidad de gestión, la dignidad y la protección.

La eliminación del artículo 155, letra f) reemplazado por el artículo 3º, que invoca como causal de término de contrato de trabajo, necesidades de la empresa, es un elemento de dignidad. A pesar de la vigencia de la presente ley, la gran mayoría de los trabajadores de este país sabrá por qué se le pone término a su contrato de trabajo, pudiendo, incluso, reclamar ante los tribunales si considera injustificado su despido y recibir una indemnización compensatoria adicional en el caso de que el tribunal acoja el reclamo.

Señor Presidente, constituyen elementos de protección del trabajador la utilización de situaciones ajenas a la relación laboral, como causales de término del contrato, como las contempladas en el artículo 157 del Código de Trabajo.

También constituye un elemento de protección del trabajador el aumento de las indemnizaciones, de 150 a 330 días, para cubrir los períodos de cesantía en todos aquellos contratos suscritos con posterioridad al 14 de agosto de 1981.

Por otra parte, el artículo 6º contempla una importante institución, cual es la indemnización a todo evento. Ella, sin duda, contribuirá a una mayor armonía en las relaciones laborales, al no asociar sólo la indemnización al despido, sino que al permitir un pacto voluntario a través del cual, en el caso de renuncia o de jubilación, el trabajador reciba también esa indemnización.

Por otra parte, por primera vez se incorpora la indemnización a todo evento para las trabajadoras de casa particular.

Finalmente, deseo señalar que, junto a cualquier legislación laboral, deben existir entidades eficaces que fiscalicen el cumplimiento de las normas, a fin de que el trabajador recurra a ellas cuando se sienta vulnerado en sus derechos. Cuando dicha fiscalización no ocurre, se tiende a modificar la legislación laboral

DISCUSIÓN SALA

para suplir su falta. Con ello, las más de las veces, se entraba la propia legislación laboral.

Precisamente, por esa falta de fiscalización, en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, se propuso un indicación al artículo 4º que establece que al ponerse término al contrato de trabajo, las imposiciones deben estar al día. Sin embargo, no hemos insistido en ella, por cuanto el señor Ministro se comprometió con la Comisión para enviar un proyecto de ley en el sentido de modificar y de fortalecer las actuales instituciones que tienen por misión fiscalizar la relación laboral y evitar que se cometan una serie de atropellos que afectan a los trabajadores.

He dicho.

El señor COLOMA (Vicepresidente).- Ofrezco la palabra.

El señor SEGUER.- Pido la palabra.

El señor COLOMA (Vicepresidente).- Tiene la palabra Su Señoría.

El señor SEGUER.- Señor Presidente, en primer lugar, quiero destacar que esta es la primera vez en la historia de Chile que en democracia se legisla para los trabajadores, por cuanto el actual Código del Trabajo, ley N° 18.620, del 6 de julio de 1987, fue dictado durante el régimen dictatorial, sin consultar a los trabajadores y anteriormente, el decreto ley N° 840, de 17 de noviembre de 1948, también dictado bajo un régimen anormal. Por ello, estamos felices de poder legislar para los trabajadores y por la estabilidad del país.

En este proyecto de ley se han destacado claramente las cuestiones principales, pero, quisiera destacar que para los trabajadores de casas particulares, nunca se había legislado en la historia de Chile; que, en una indicación de los parlamentarios de la Concertación en el Senado se estableció que dichos trabajadores tendrán indemnización en cualquier circunstancia, cuyo tope se fijó en 10 años. No obstante, posteriormente, en la Cámara de Diputados, por acuerdo unánime de la Comisión respectiva se aumentó a 11 años.

El Senado también dispuso que las indemnizaciones debían ser de 10 y de 12 años; pero nosotros, unánimemente, en conformidad con el N° 2 del artículo 19 de la Constitución, relativo a la igualdad ante la ley, estimamos que no debe existir esa discriminación y, por lo tanto, hemos dejado a todos los trabajadores chilenos con una indemnización pareja de 11 años.

Después, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ante una petición formulada por los dirigentes sindicales de la Central Unitaria de Trabajadores, envió un artículo 21, nuevo, relacionado con las indemnizaciones por término de funciones. Esta indicación, este artículo, obviamente, favorece a todos los trabajadores, ya sean del cobre, del petróleo, bancarios; a todos aquellos que tienen una remuneración sobre 150 mil pesos.

Quiero destacar que se ha derogado el nefasto artículo 155 letra f).

DISCUSIÓN SALA

El señor COLOMA (Vicepresidente).- Señor Diputado, el Diputado señor Bombal le pide una interrupción.

El señor SEGUEL.- Después, si acepta, se la puedo dar.

Como decía, felizmente se ha eliminado el artículo 155, letra f), por el cual miles de chilenos perdieron su empleo durante el régimen militar; y también se ha eliminado el artículo 157, por el que muchos trabajadores y dirigentes sindicales fuimos encarcelados, perseguidos y, además, con pérdida de nuestro trabajo. A Dios gracias, se ha hecho justicia para eliminar esta absurdo artículo de tiempos de la dictadura.

Finalmente, quiero destacar el trabajo de la Comisión, y el de todos los parlamentarios de las distintas bancadas por tratar de encontrar lo mejor para el país, los trabajadores y la empresa, en materia legislativa.

Concedo una interrupción al Diputado señor Rubén Gajardo.

El señor COLOMA (Vicepresidente).- Tiene la palabra el Diputado señor Gajardo.

El señor GAJARDO.- Señor Presidente, sin duda que el avance más importante que se advierte en este proyecto lo constituye -como aquí se ha dicho- la derogación del artículo 155, letra f), del Código del Trabajo; vale decir, la eliminación del desahucio del empleador, como mecanismo general de término de contrato. Sin embargo, en más de una oportunidad se ha dicho que este proyecto no impide los despidos, sino que tan sólo los hace más onerosos para el trabajador, lo que en estricta verdad es cierto, en cuanto a los efectos que genera la aplicación de la normativa propuesta.

En esencia, despedido un trabajador, nace el derecho del afectado para reclamar de la causal invocada, y si no se acreditan judicialmente los hechos que la constituyen, procede la condena al pago de las indemnizaciones establecidas para tal situación. En consecuencia, para un despido sin causa o motivo suficiente igualmente es eficaz. La diferencia, entonces, radica en las indemnizaciones.

No obstante, le concedo enorme importancia a la derogación del artículo 155, letra f), por el juicio de valor que manifestamos los legisladores sobre una materia tan importancia como lo es el derecho al trabajo.

Sabemos que las normas jurídicas expresan los valores imperantes en la sociedad, al señalar en la ley que todo despido debe ser legalmente fundado.

Se formula una señal en el país en el sentido de que los poderes públicos reconocen el valor del trabajo humano y promueven el pleno respeto a la dignidad del trabajador.

La expresión de esta voluntad, aún a título programático, constituye el mayor mérito de esta reforma laboral, como lo ha explicado el Diputado señor Seguel. Por esta razón, los Diputados de la Democracia Cristiana votaremos favorablemente el proyecto.

He dicho, señor Presidente.

DISCUSIÓN SALA

El señor COLOMA (Vicepresidente).- Diputado señor Seguel, le quedan tres minutos y medio.

El señor SEGUEL.- Concedo un minuto al Diputado señor Bombal.

El señor COLOMA (Vicepresidente).- Tiene la palabra el Diputado señor Bombal.

El señor BOMBAL.- Gracias, señor Presidente.

Quiero recordar al Honorable señor Seguel que cuando se discutió el proyecto de SERNAM me opuse a que se iniciara su tramitación mientras el Gobierno no incluyera en las leyes tratadas a las trabajadoras del hogar con la indemnización correspondiente, porque la indemnización para los trabajadores del hogar inicialmente no se incluía en el proyecto del Ejecutivo. Si se revisan las actas, se comprobará que consta expresamente que fue en esta Cámara y por el Diputado que habla, que se hizo notar esta seria omisión. Me alegro profundamente de que en la discusión se haya incorporado este punto. Comparto la alegría con el Diputado Seguel, pero, reitero, antes de la indicación formulada en el Senado, este Diputado planteó la omisión. En el proyecto del Ejecutivo, no se contemplaba la indemnización para los trabajadores indicados.

Felicito a la Comisión por el trabajo realizado y adhiero a las expresiones vertidas por todas las bancadas al respecto. Por todo lo expuesto, anuncio que votaré favorablemente al articulado del proyecto aprobado por la Comisión.

Gracias, señor Presidente.

El señor COLOMA (Vicepresidente).- Tiene la palabra el Diputado señor Seguel.

El señor SEGUEL.- Señor Presidente, parece que el Diputado Bombal está equivocado en su afirmación. Esa indicación se originó en una presentación que hizo la Central Unitaria de Trabajadores a los Senadores de la Concertación, y fue formulada por los Senadores señores Hormazábal y Ruiz De Giorgio. Por lo tanto, quiero que quede muy en claro, para la historia de ley, que lo planteado por él no es efectivo.

Por último, en los segundos que me quedan, concedo una interrupción a la Diputada Eliana Caraball.

El señor COLOMA (Vicepresidente).- Tiene la palabra la Diputada señora Caraball.

El señor BOMBAL.- Señora Diputada, ¿me concede cinco segundos?

La señora CARABALL.- No, señor Diputado, porque me quedo sin tiempo.

DISCUSIÓN SALA

El señor BOMBAL.- Cinco segundos, sólo para...

El señor COLOMA (Vicepresidente).- ¿Concede una interrupción al señor Bombal?

El señor SEGUEL.- Concedí una interrupción a la señora Caraball.

El señor COLOMA (Vicepresidente).- Puede continuar la Diputada señora Caraball.

El señor BOMBAL.- No sea poco demócrata, señora Diputada.

La señora CARABALL.- No soy poco demócrata, señor Diputado, pero si le concedo algunos segundos me quedo sin tiempo, como me ocurrió hace poco.

Cuando se discutió esta materia relacionada con los trabajadores de casas particulares, nosotros, con Diputados de la bancada PPD, Partido Socialista y Humanista, presentamos un proyecto de ley bastante complejo. Precisamente, parte de esa iniciativa se refería a la indemnización por años de servicio, lo que también fue planteado por la Central Unitaria de Trabajadores, en su oportunidad, en el Senado. Quería dejar establecido esto, porque así fue.

Muchas gracias, señor Presidente.

El señor COLOMA (Vicepresidentes)- Corresponde votar, en particular, el proyecto.

De acuerdo con lo indicado por todos los señores Diputados, sugiero dar por aprobados, por unanimidad, todos los artículos en la forma propuesta por la Comisión, en su segundo informe.

Si le parece a la Sala, se aprobarán.

Aprobados.**-Aplausos en la Sala.**

El señor CORTAZAR (Ministro del Trabajo y Previsión Social).- Pido la palabra.

El señor COLOMA (Vicepresidente).- Tiene la palabra el señor Ministro.

El señor CORTAZAR (Ministro del Trabajo y Previsión Social).- Señor Presidente y Honorable Cámara, simplemente quiero agradecer el respaldo que se ha dado a este proyecto de ley y las modificaciones que se le hicieron durante del debate en la Comisión. Esta iniciativa beneficia a varios millones de chilenos. Su contenido, los avances que significa, así como la forma en que se realizó su discusión, buscando el acuerdo en un tema que se puede transformar, fácilmente, en un debate ideologizado, que polariza, nos permite ser optimistas respecto de otros proyectos de ley que en pocas semanas más

DISCUSIÓN SALA

se enviarán a este Honorable Congreso -que complementan al recién despachado- relacionados con organizaciones sindicales y negociación colectiva.

Después del resultado de este primer proyecto de ley, estamos convencidos de que hay razones para estar optimistas respecto de que los cambios propuestos, contribuirán a consolidar la democracia y a asegurar un desarrollo con equidad para todos los chilenos.

Muchas gracias, señor Presidente.

OFICIO MODIFICACIONES

2.5. Oficio de Cámara Revisora a Cámara de Origen

Oficio de aprobación de proyecto con modificaciones. Fecha 13 de noviembre, 1990. Cuenta en Sesión 13, Legislatura 321. Senado.

PROYECTO DE LEY DE LA HONORABLE CAMARA DE DIPUTADOS QUE ESTABLECE NUEVAS NORMAS SOBRE TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Tengo a honra poner en conocimiento de V.E. que la Cámara de Diputados ha tenido a bien prestar su aprobación al proyecto de ley de ese H. Senado, que establece normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo, con las siguientes modificaciones:

Artículo 1º

Nº 2.—

Ha puesto una coma (,) después del vocablo "trabajador".

Nº 4.—

1.- Su inciso cuarto ha pasado a ser inciso segundo, colocando una coma (,), luego de las palabras "quince meses".

2.- Sus incisos segundo y tercero han pasado a ser, en consecuencia, incisos tercero y cuarto, respectivamente, sin enmiendas.

Artículo 2º

Encabezamiento

Ha suprimido los términos "de inmediato, y", y la coma (,) que sigue a la palabra "alguna".

Nº 3.—

Ha colocado entre comas la frase "o sin aviso previo".

Nº 4, letras a) y b).

Ha puesto con mayúscula los artículos determinados "la" que figuran al inicio de estas letras.

Artículo 3º

Inciso segundo.

OFICIO MODIFICACIONES

- 1.- Ha eliminado la palabra "las" que antecede al término "facultades".
- 2.- Ha puesto una coma (,) luego de la expresión "trabajador".
- 3.- Ha suprimido las comas que siguen a las palabras "regirá" y "también".
- 4.- Ha colocado en plural el término "tal".

Ha agregado un inciso tercero del siguiente tenor:

"Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia".

Artículo 4º

Inciso primero

- 1.- Ha reemplazado en su inicio la frase "En los casos que el contrato de trabajo termine" por la siguiente: "Si el contrato de trabajo termina".
- 2.- Ha sustituido la expresión "en caso que" por el término "si".

Inciso tercero

Ha agregado una coma (,) luego del vocablo "Trabajo", la segunda vez que figura.

Inciso cuarto

- 1.- Ha suprimido los vocablos "antes referido", que aparecen a continuación de la palabra "aviso".
- 2.- Ha intercalado las expresiones ", en dinero efectivo," luego del vocablo "indemnización".
- 2.- Ha eliminado la oración "la que se pagará en dinero efectivo," que antecede a la palabra "equivalente".
- 4.- Ha sustituido su oración final por la siguiente: "La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente".

Inciso quinto

Ha intercalado la expresión "o su omisión", a continuación de la palabra "comunicaciones".

Artículo 5º

Inciso segundo

Ha sustituido en la frase final la palabra "sesenta" por "treinta".

OFICIO MODIFICACIONES

Inciso tercero

Lo ha suprimido.

Inciso cuarto

Ha pasado a ser inciso tercero, poniendo una coma (,) luego del vocablo "trabajador", y reemplazando la expresión "final" por "cuarto".

Inciso quinto

Ha pasado a ser cuarto, con las siguientes modificaciones:

1.- Ha reemplazado en su encabezamiento los términos "se aplicarán" por la forma verbal "regirán".

Letra a)

2.- Ha puesto con mayúscula la palabra "tendrán", y ha colocado una coma (,) después del término "empleador"

Letra b)

3.- Ha puesto con mayúscula el artículo "la", que figura en su inicio, y ha sustituido el vocablo "diez" por "once".

Artículo 6º

Inciso primero

1.- Ha reemplazado la palabra "pagada" por "pagadera".

2.- Ha agregado el vocablo "que" después del término "cualquiera".

3.- Ha sustituido las expresiones "décimo o duodécimo" por "undécimo".

4.- Ha suprimido la parte final, cuyo tenor es el siguiente: ",según corresponda, en relación con el número de trabajadores de la empresa.", colocando un punto (.) final a continuación del término "laboral".

Inciso segundo

1.- Ha reemplazado la expresión "la cotización" por "el aporte".

2.- Ha sustituido la palabra "imponibles" por "de naturaleza imponible".

Artículo 7º

Inciso primero

Ha reemplazado el vocablo "imponibles" por "de naturaleza imponible".

Letra a).

Ha agregado la palabra "que" luego del vocablo "cualquiera", y ha escrito como cardinal el numeral 56, que aparece como ordinal.

Letra b).

Ha puesto en singular la palabra "indicadas", y ha colocado como cardinal el numeral 59, que figura como ordinal.

Letra c).

OFICIO MODIFICACIONES

Ha puesto un punto (.) luego del vocablo "cobro" y ha reemplazado la frase ", para lo cual se aplicarán las normas contenidas en el artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980.", por esta otra: "Al respecto, se aplicarán las normas contenidas en el artículo 19 del decreto ley N° 3.500, de 1980."

Letra d).

Ha reemplazado la palabra "imponibles" por "de naturaleza imponible".

Artículo 9º

Ha sido sustituido por el siguiente:

"Artículo 9º — El pacto a que se refiere el artículo 6º podrá también referirse a períodos de servicios anteriores a su fecha, siempre que no afecte la indemnización legal que corresponda por los primeros seis años de servicios, conforme lo dispuesto en el artículo 5º.

En tal caso, el empleador deberá depositar en la cuenta de ahorro especial un aporte no inferior al 4,11% de la última remuneración mensual de naturaleza imponible por cada mes de servicios que se haya considerado en el pacto. Este aporte se calculará hasta por una remuneración máxima de noventa unidades de fomento y deberá efectuarse de una sola vez, conjuntamente con las cotizaciones correspondientes a las remuneraciones devengadas en el primer mes de vigencia del pacto.

Podrán suscribirse uno o más pactos para este efecto, hasta cubrir la totalidad del período que exceda de los primeros seis años de servicios."

Artículo 10

Inciso primero

Ha reemplazado las expresiones ", segundo o tercero" por "o segundo".

Inciso Segundo

Ha sido sustituido por el siguiente:

"Sin perjuicio del porcentaje señalado en el inciso anterior, que se establece como mínimo, si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 2º y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 5º, según correspondiere, podrá ser aumentada hasta en un cincuenta por ciento."

Artículo 11

Letra a).

1.- Ha reemplazado las expresiones ", segundo o tercero" por "o segundo".

2.- Ha agregado el vocablo "que" luego de la palabra "estime".

Letra b).

1.- Ha sustituido las expresiones segundo o tercero" por "o segundo".

2.- Ha agregado una coma (,) después de los términos "inciso cuarto".

OFICIO MODIFICACIONES

Artículo 12

- 1.- Ha sustituido las expresiones ", segundo o tercero" por "o segundo".
- 2.- Ha puesto una coma (,) luego del vocablo "previo"

Artículo 13

Inciso primero

- 1.- Ha reemplazado las expresiones ", segundo o tercero" por "o segundo".
- 2.- Ha puesto una coma (,) después del numeral "5º".
- 3.- Ha suprimido las palabras "esta última".
- 4.- Ha eliminado el punto (.) que sigue al vocablo "ciento" y ha agregado lo siguiente: "en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un cincuenta por ciento."

Artículo 14

Inciso primero

Ha sustituido la palabra "incluyendo" por "incluidas".

Artículo 16

Inciso primero

- 1.- Ha reemplazado las expresiones "la que éste podrá conceder" por "quien podrá concederla".
- 2.- Ha agregado la preposición "en" después de la conjunción "y".

Inciso segundo

Ha puesto una coma (,) luego de los vocablos "decretar" y "fundadamente".

Artículo 17

- 1.- Ha puesto en plural la expresión "el artículo".
- 2.- Ha suprimido la coma (,) que sigue a la palabra "ley".
- 3.- Ha agregado los vocablos "correspondiente al período", a continuación del término "parte".

Artículo 18

Inciso primero

- 1.- Ha colocado una coma (,) después del término "que", la segunda vez que figura.
- 2.- Ha puesto en plural los vocablos "el artículo", que siguen a las palabras "establecida en".

Ha intercalado el siguiente artículo 20, nuevo:

"Artículo 20.— Las indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo establecidas por ley, las pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, no constituirán renta para ningún efecto tributario.

OFICIO MODIFICACIONES

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, cuando por terminación de funciones o de contrato de trabajo, se pagaren además otras indemnizaciones a las precitadas, deberán sumarse éstas a aquéllas con el único objeto de aplicarles lo dispuesto en el N° 13 del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta a las indemnizaciones que no estén mencionadas en el inciso primero de este artículo."

Artículo 20

Ha pasado a ser 21, sustituido por el siguiente:

"Artículo 21.— Deróganse el Título V del Libro I del Código del Trabajo, aprobado por la ley N° 18.620, y el artículo 5° transitorio de la misma. Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, incorpore las normas de esta ley al Título V del Libro I del Código del Trabajo. En el ejercicio de esta facultad, el Presidente de la República podrá refundir, coordinar y sistematizar las disposiciones de esta ley, incluir los preceptos legales que la hayan interpretado, reunir disposiciones directa y sustancialmente relacionadas entre sí que se encuentren dispersas, introducir cambios formales, sea en cuanto a redacción, titulación, ubicación de preceptos y otros de similar naturaleza, pero sólo en la medida en que sean indispensables para la coordinación y sistematización.

Contará, asimismo, con todas las atribuciones necesarias para el cabal cumplimiento de los objetivos anteriormente indicados, pero ellas no podrán importar, en caso alguno, la alteración del verdadero sentido y alcance de las disposiciones legales vigentes."

Artículo 21

Ha pasado a ser 22.

- 1.- Ha puesto entre comillas, los vocablos "Diario Oficial".
- 2.- Ha agregado las palabras "de las letras a) y b)", después del término "excepción".

ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo 1°

1.- Ha sustituido la primera oración de su inciso primero por la siguiente: "Los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha que entre en vigor esta ley y que hubieren sido contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981, tendrán derecho a las indemnizaciones que les correspondan conforme a ella, sin el límite máximo a que se refiere el artículo 5°."

2.- Ha agregado el siguiente inciso segundo, nuevo:

"La norma del inciso anterior se aplicará también a los trabajadores que con anterioridad al 14 de agosto de 1981 se encontraban afectados a la ley N° 6.242, y que continuaren prestando servicios a la fecha de vigencia de esta ley."

Artículo 2°

Inciso primero

OFICIO MODIFICACIONES

Ha sido sustituido por el siguiente:

"Los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha que entre en vigor esta ley y que hubieren sido contratados a contar del 14 de agosto de 1981, recibirán el exceso sobre ciento cincuenta días de remuneración, que por concepto de indemnización por años de servicio pudiere corresponderás al 14 de agosto de 1990, en mensualidades sucesivas, equivalentes a treinta días de indemnización cada una, debidamente reajustadas en conformidad al artículo 15."

Inciso segundo

Ha agregado, en punto seguido, la siguiente oración: "Dicho pago podrá realizarse en la Inspección del Trabajo correspondiente."

Artículo 3°

1.- Ha reemplazado la preposición "de" que sigue a la palabra "fecha" por "que entre en vigor".

2.- Ha sustituido "D.L." por "decreto ley".

Artículo 4°

Ha reemplazado el encabezamiento, por el siguiente: "Respecto de aquella parte de la indemnización por años de servicio que exceda de ciento cincuenta días de remuneración, en el caso de los trabajadores con contrato vigente a la fecha que entre en vigor esta ley y que hubieren sido contratados con posterioridad al 14 de agosto de 1981, los empleadores deberán incluir, para el cálculo respectivo, el monto de las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador, en la forma que se señala a continuación:".

Artículo 6°

Ha colocado una coma (,) luego de la expresión "hábiles".

Acompaño los informes y otros antecedentes.

Dios guarde a V.E.

(Fdo.): José Antonio Viera-Gallo Quesney.— Carlos Loyola Opazo.

INFORME COMISIÓN TRABAJO

3. Tercer Trámite Constitucional: Senado

3.1. Informe de Comisión de Trabajo

Senado, Fecha 15 de noviembre, 1990 Cuenta en Sesión 14, Legislatura 321

INFORME DE LA COMISION DE TRABAJO y PREVISION SOCIAL, EN TERCER TRÁMITE CONSTITUCIONAL, RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE NUEVAS NORMAS SOBRE TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

BOLETIN N° 103-13

Honorable Senado:

|En atención a lo dispuesto en los artículos 37 y 132 del Reglamento del Senado, y dando cumplimiento al acuerdo adoptado el día de ayer, 14 noviembre de 1990, vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de informaros, en tercer trámite constitucional, acerca del proyecto de ley de la referencia, que tiene calificación de urgencia, en carácter de simple.

A la sesión en que vuestra Comisión estudió las modificaciones introducidas a esta iniciativa por la H. Cámara de Diputados en segundo trámite constitucional, concurrieron el señor Ministro del Trabajo y Previsión Social, don René Cortázar, el señor Subsecretario del Trabajo, don Eduardo Loyola, y los abogados asesores de dicho Ministerio, don Patricio Novoa y don José Luis Ramaciotti. Asistieron también los HH. Senadores señoras OIga Feliú y Laura Soto y señores Jaime Gazmuri y Jaime Guzmán, y el Diputado señor Angel Fantuzzi.

En virtud de lo señalado en el artículo 68 de la Constitución Política, corresponde en este trámite constitucional que os pronunciéis por la aprobación o reprobación de las adiciones y enmiendas de la Cámara revisora.

Vuestra Comisión os recomienda la aprobación de la totalidad de las modificaciones introducidas por la H. Cámara de Diputados. Llegó a esa conclusión luego del detenido y pormenorizado análisis de cada una de ellas, que se reseña en seguida, y teniendo en vista la conveniencia de obviar el trámite de Comisión Mixta, a fin de evitar que se dilate la tramitación de este proyecto. Con ese mismo propósito, optó por proponeros acoger algunos de los cambios formales, sin perjuicio de disentir del mérito de ellos, en el entendido de que las eventuales imperfecciones de ese orden podrán ser superadas por

INFORME COMISIÓN TRABAJO

Su Excelencia el Presidente de la República cuando ejerza la facultad delegada que se le confiere en el artículo 21 de la iniciativa.

En este informe se seguirá el mismo orden de las modificaciones de la H. Cámara de Diputados, señalándose, en cada caso, el acuerdo de la Comisión y, cuando el caso lo aconseja, sus fundamentos esenciales.

Artículo 1°

N° 2.-

La H. Cámara de Diputados ha puesto una coma (,) después del vocablo "trabajador" .

- Vuestra Comisión, por unanimidad, acordó proponeros su aprobación.

N°4.-

1.- Su inciso cuarto, en virtud de lo acordado por la H. Cámara de Diputados, ha pasado a ser inciso segundo, colocando una coma (,), luego de las palabras "quince meses".

- La Comisión, por unanimidad, recomienda que prestéis vuestra conformidad a esta modificación.

2.- Sus incisos segundo y tercero han pasado a ser, en consecuencia, incisos tercero y cuarto, respectivamente, sin enmiendas.

- Como corolario del acuerdo anterior, se sugiere, por unanimidad, aprobar asimismo este cambio.

Artículo 2°

Encabezamiento.

La H. Cámara de Diputados ha suprimido los términos "de inmediato, y", y la coma (,) que sigue a la palabra "alguna".

- Vuestra Comisión os propone aprobar esta enmienda, por unanimidad. Acordó, no obstante, dejar constancia que no altera en modo alguna el sentido de la disposición, en orden a que las causales de terminación del contrato de trabajo no operan ipso iure, sino en virtud de declaración del empleador, como lo ha señalado acertadamente la jurisprudencia.

N° 3.-

INFORME COMISIÓN TRABAJO

La H. Cámara de Diputados ha colocado entre comas la frase "o sin aviso previo".

- Por unanimidad, la Comisión sugiere que sea aceptada esta innovación.

N° 4, letras a) y b).

La H. Cámara de Diputados ha puesto con mayúscula los artículos determinados "la" que figuran al inicio de estas letras.

- La Comisión acordó unánimemente recomendaros la aprobación de este cambio.

ARTICULO 3°

Inciso segundo.

1.- La H. Cámara de Diputados ha eliminado la palabra "las" que antecede al término "facultades".

- Vuestra Comisión os propone aprobar esta supresión, por unanimidad. Tomó en consideración para ello la explicación dada por los señores representantes del Ejecutivo, en el sentido de que se trata de una enmienda solamente de redacción, y no importa restringir el sentido y alcance del precepto, que hace referencia a las facultades generales de administración aludidas en el Código Civil.

2.- La H. Cámara de Diputados ha puesto una coma (,) luego de la expresión "trabajador".

- La Comisión recomienda acoger esta adición, por unanimidad.

3.- La H. Cámara de Diputados ha suprimido las comas que siguen a las palabras "regirá" y "también".

- Unánimemente, vuestra Comisión propone que sea aceptada esta eliminación.

4.- La H. Cámara de Diputados ha colocado en plural el término "tal".

- La Comisión, por unanimidad, os sugiere prestar vuestra conformidad a este cambio.

La H. Cámara de Diputados ha agregado un inciso tercero del siguiente tenor:

INFORME COMISIÓN TRABAJO

“Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.”.

- La Comisión aconseja, por unanimidad, aprobar esta adición al artículo 3º del proyecto. Tuvo presente que el inciso que se agrega sólo recoge la legislación vigente sobre el particular, como ocurre con el artículo 23 de la ley N° 18.469, que de otra manera quedaría sin aplicación, toda vez que hace referencia al desahucio del contrato de trabajo por parte del empleador, institución que es suprimida por el proyecto.

ARTICULO 4º

Inciso primero.

1.- La H. Cámara de Diputados ha reemplazado en su inicio la frase "En los casos que el contrato de trabajo termine" por la siguiente: "Si el contrato de trabajo termina".

- Vuestra Comisión, por unanimidad, recomienda aprobar esta sustitución.

2.- La H. Cámara de Diputados ha sustituido la expresión "en caso que" por el término "si".

- Por unanimidad, la Comisión propone acoger este cambio.

Inciso tercero.

La H. Cámara de Diputados ha agregado una coma (,) luego del vocablo "Trabajo", la segunda vez que figura.

- La Comisión os sugiere acoger esta modificación, por unanimidad.

Inciso cuarto.

1.- La H. Cámara de Diputados ha suprimido los vocablos "antes referido", que aparecen a continuación de la palabra "aviso".

- Vuestra Comisión, unánimemente, recomienda aceptar tal eliminación.

2.- La H. Cámara de Diputados ha intercalado las expresiones ", en dinero efectivo, ", luego del vocablo "indemnización" .

- Por unanimidad, la Comisión os aconseja aprobar esta enmienda.

INFORME COMISIÓN TRABAJO

3.- La H. Cámara de Diputados ha eliminado la oración "la que se pagará en dinero efectivo, " que antecede a la palabra "equivalente".

- Unánimemente, vuestra Comisión propone que sea aprobada esta supresión.

4.- La H. Cámara de Diputados ha sustituido la oración final de este inciso por la siguiente: "La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente."

- La Comisión, por unanimidad, sugiere, acoger este cambio.

Inciso quinto.

La H. Cámara de Diputados ha intercalado la expresión "o su omisión, " a continuación de la palabra "comunicaciones".

- Por unanimidad, la Comisión os recomienda aprobar esta adición. Consideró, para tal efecto, el criterio establecido por la jurisprudencia, en orden a que la falta de aviso no constituye causa de nulidad del despido.

ARTICULO 5°

Inciso segundo.

La H. Cámara de Diputados ha sustituido en la frase final la palabra "sesenta" por "treinta".

- La Comisión, por unanimidad, acordó proponeros que aprobéis este cambio. Tuvo presente que él, en concordancia con la enmienda de la H. Cámara de Diputados que se señala a continuación, fija como indemnización un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, desechando la distinción respecto del número de trabajadores permanentes que ocupe la empresa.

El H. Senador señor Hormazábal pidió dejar expresa constancia de su disconformidad con esta modificación, declarándose partidario de mantener la diferencia planteada por el H. Senado respecto de las pequeñas empresas. No obstante, con el solo objeto de evitar la formación de una Comisión Mixta, resolvió sumar su voto a la mayoría, produciéndose la unanimidad antes señalada.

Inciso tercero.

La H. Cámara de Diputados lo ha suprimido.

INFORME COMISIÓN TRABAJO

- La Comisión, por unanimidad, con la observación del H. Senador señor Hormazábal recién indicada, acordó proponeros acoger esta eliminación.

Inciso cuarto.

La H. Cámara de Diputados lo ha considerado como inciso tercero, poniendo una coma (,) luego del vocablo "trabajador" , y reemplazando la expresión "final" "por cuarto".

- La Comisión, unánimemente, os sugiere aceptar esta modificación.

Inciso quinto.

En virtud de lo acordado por la Cámara revisora, ha pasado a ser cuarto, con las siguientes modificaciones:

1.- La H. Cámara de Diputados ha reemplazado en su encabezamiento los términos "se aplicarán" por la forma verbal "regirán".

- Vuestra Comisión, por unanimidad, recomienda que aprobéis esta alteración.

Letra a).

2.- La H. Cámara de Diputados ha puesto con mayúscula la palabra "tendrán", y ha colocado una coma (,) después del término "empleador".

- La Comisión, por unanimidad, propone que sea acogida esta modificación.

Letra b).

3.- La H. Cámara de Diputados ha puesto con mayúscula el artículo "la", que figura en su inciso, y ha sustituido el vocablo "diez" por "once".

- Por unanimidad, vuestra Comisión os recomienda que aceptéis estas innovaciones.

ARTICULO 6°

Inciso primero.

1. -La H. Cámara de Diputados ha reemplazado la palabra "pagada" por "pagadera".

- Vuestra Comisión, unánimemente, os propone aprobar este cambio.

INFORME COMISIÓN TRABAJO

2.- La H. Cámara de Diputados ha agregado el vocablo "que" después del término "cualquiera".

- Por unanimidad, la Comisión sugiere aceptar esta alteración.

3.- La H. Cámara de Diputados ha sustituido las expresiones "décimo o duodécimo" por "undécimo".

- Unánimemente, la Comisión os aconseja acoger esta enmienda.

4.- La H. Cámara de Diputados ha suprimido la parte final, cuyo tenor es el siguiente: " , según corresponda, en relación con el número de trabajadores de la empresa.", colocando un punto (.) final a continuación del término "laboral".

- La Comisión, por unanimidad, os propone prestar vuestra conformidad a la modificación recién indicada.

Inciso segundo

1.- La H. Cámara de Diputados ha reemplazado la expresión "la cotización" por "el aporte".

- La Comisión, por unanimidad, recomienda que aprobéis esta sustitución.

2.- La H. Cámara de Diputados ha sustituido la palabra "imponibles" por "de naturaleza imponible".

- Unánimemente, la Comisión sugiere la aprobación de este cambio.

ARTICULO 7°

Inciso primero.

La H. Cámara de Diputados ha reemplazado el vocablo "imponibles" por "de naturaleza imponible".

- Por unanimidad, la Comisión os propone acoger esta innovación.

Inciso segundo.

Letra a)

La H. Cámara de Diputados ha agregado la palabra "que" luego del vocablo "cualquiera", y ha escrito como cardinal el numeral 56, que aparece como ordinal.

INFORME COMISIÓN TRABAJO

-Vuestra Comisión os aconseja aprobar estas innovaciones.

Letra b).

La H. Cámara de Diputados ha puesto en singular la palabra "indicadas", y ha colocado como cardinal el numeral 59, que figura como ordinal.

- La Comisión, por unanimidad, os recomienda admitir estas alteraciones, pese a estimar inadecuado colocar en singular la palabra "indicadas", ya que se refiere tanto a las personas como a la forma aludidas en el precepto.

Letra c)

La H. Cámara de Diputados ha puesto un punto (.) luego del vocablo "cobro" y ha reemplazado la frase ", para lo cual se aplicarán las normas contenidas en el artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980.", por esta otra:"Al respecto, se aplicarán las normas contenidas en el artículo 19 del decreto ley N° 3.500, de 1980.".

- Por unanimidad, la Comisión opina que puede ser aprobada esta modificación.

Letra d).

La H. Cámara de Diputados ha reemplazado la palabra "imponibles" por "de naturaleza imponible" .

- Unánimemente, vuestra Comisión os sugiere aceptar este cambio.

ARTICULO 9°

La H. Cámara de Diputados ha sustituido este artículo por el siguiente:

"Artículo 9°.- El pacto a que se refiere el artículo 6° podrá también referirse a períodos de servicios anteriores a su fecha, siempre que no afecte la indemnización legal que corresponda por los primeros seis años de servicios, conforme lo dispuesto en el artículo 5°.

En tal caso, el empleador deberá depositar en la cuenta de ahorro especial un aporte no inferior al 4,11% de la última remuneración mensual de naturaleza imponible por cada mes de servicios que se haya considerado en el pacto. Este aporte se calculará hasta por una remuneración máxima de noventa unidades de fomento y deberá efectuarse de una sola vez, conjuntamente con las cotizaciones correspondientes a las remuneraciones devengadas en el primer mes de vigencia del pacto.

INFORME COMISIÓN TRABAJO

Podrán suscribirse uno o más pactos para este efecto, hasta cubrir la totalidad del período que exceda de los primeros seis años de servicios."

- Por unanimidad, la Comisión os propone admitir el reemplazo de esta norma. Tomó en consideración para adoptar este acuerdo lo manifestado por los representantes del Ejecutivo, en cuanto a que la nueva redacción de este artículo persigue solamente perfeccionarlo desde el punto de vista gramatical y darle mayor claridad, sin afectar en absoluto el fondo de sus disposiciones.

ARTICULO 10

Inciso primero.

La H. Cámara de Diputados ha reemplazado las expresiones ", segundo o tercero" por "o segundo".

- Consecuente con lo acordado en relación con el artículo 5°, vuestra Comisión recomienda por unanimidad la aprobación de esta enmienda, con la reiteración, por parte del H. Senador señor Hormazábal, de las expresiones vertidas en esa oportunidad.

Inciso segundo.

La H. Cámara de Diputados lo ha sustituido por el siguiente:

"Sin perjuicio del porcentaje señalado en el inciso anterior, que se establece como mínimo, si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 2° y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 5°, según correspondiere, podrá ser aumentada hasta en un cincuenta por ciento."

- Vuestra Comisión os aconseja admitir esta modificación, por unanimidad. Tuvo en cuenta para ello la explicación proporcionada por los señores representantes del Ejecutivo, en el sentido de que el cambio obedece exclusivamente a razones de mejor redacción del precepto.

ARTICULO 11

Letra a)

1.- La H. Cámara de Diputados ha reemplazado las expresiones ", segundo o tercero" por "o segundo".

- La Comisión recomienda que aceptéis este cambio, por unanimidad.

INFORME COMISIÓN TRABAJO

2.- La H. Cámara de Diputados ha agregado el vocablo "que" luego de la palabra "estime".

- Por unanimidad, la Comisión os propone la aprobación de esta adición.

Letra b).

1.- La H. Cámara de Diputados ha sustituido las expresiones ", segundo o tercero" por "o segundo".

- Unánimemente, la Comisión aconseja que admitáis esta alteración.

2.- La H. Cámara de Diputados ha agregado una coma (,) después de los términos "inciso cuarto".

-La Comisión, por unanimidad, sugiere que prestéis vuestra conformidad a este cambio.

ARTICULO 12

1.- La H. Cámara de Diputados ha sustituido las expresiones ", segundo o tercero" por "o segundo".

- Por unanimidad, la Comisión os recomienda aprobar esta innovación.

2.- La H. Cámara de Diputados ha puesto una coma (,) luego del vocablo "previo".

- Unánimemente, vuestra Comisión sugiere que aceptéis esta adición.

ARTICULO 13

Inciso primero.

1. -La H. Cámara de Diputados ha reemplazado as expresiones ", segundo o tercero" por "o segundo".

- La Comisión, por unanimidad, propone sea admitida esta modificación.

2.- La H. Cámara de Diputados ha puesto una coma (,) después del numeral "5°".

- Por unanimidad, la Comisión os recomienda acoger esta alteración.

3. -La H. Cámara de Diputados ha suprimido las palabras "esta última".

INFORME COMISIÓN TRABAJO

- Unánimemente, la Comisión sugiere dar vuestra aprobación a esta enmienda, sin perjuicio de dejar constancia que resultaría preferible mantener la redacción del H. Senado, que no deja lugar a dudas que el aumento consultado en este artículo está referido solamente a la última de las indemnizaciones allí mencionadas.

4.- La H. Cámara de Diputados ha eliminado el punto (.) que sigue al vocablo "ciento" y ha agregado lo siguiente: "en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un cincuenta por ciento."

- La Comisión, por unanimidad, os propone admitir este cambio, no obstante los reparos que mereció a algunos de sus señores integrantes la redacción definitiva del inciso.

ARTICULO 14

Inciso primero.

La H. Cámara de Diputados ha sustituido la palabra "incluyendo" por "incluidas".

- Por unanimidad, vuestra Comisión recomienda que aceptéis el reemplazo de esta palabra.

ARTICULO 16

Inciso primero.

1.- La H. Cámara de Diputados ha reemplazado las expresiones "la que éste podrá conceder" por "quien podrá concederla".

- La Comisión, por unanimidad, os sugiere aprobar esta innovación.

2.- La H. Cámara de Diputados ha agregado la preposición "en" después de la conjunción "y" .

- Unánimemente, la Comisión propone que admitáis esta adición.

Inciso segundo.

La H. Cámara de Diputados ha puesto una coma (,) luego de los vocablos "decretar" y "fundadamente".

- Vuestra Comisión, por unanimidad, os aconseja aprobar esta enmienda.

INFORME COMISIÓN TRABAJO

ARTICULO 17

1.- La H. Cámara de Diputados ha puesto en plural la expresión "el artículo".

-Por unanimidad, la Comisión aconseja que aceptéis este cambio.

2.- La H. Cámara de Diputados ha suprimido la coma (,) que sigue a la palabra "ley".

- La Comisión, por unanimidad, os sugiere prestar vuestra conformidad a la eliminación de esa coma.

3.- La H. Cámara de Diputados ha agregado los vocablos "correspondiente al período", a continuación del término "parte".

- Unánimemente, la Comisión recomienda que aprobéis esta adición.

ARTICULO 18

Inciso primero.

1.- La H. Cámara de Diputados ha colocado una coma (,) después del término "que", la segunda vez que figura.

- La Comisión, por unanimidad, os aconseja admitir esta modificación.

2.- La H. Cámara de Diputados ha puesto en plural los vocablos "el artículo", que siguen a las palabras "establecida en".

-Por unanimidad, la Comisión propone que aceptéis esta alteración.

La H. Cámara de Diputados ha intercalado el siguiente artículo 20, nuevo:

"Artículo 20.- Las indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo establecidas por ley, las pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, no constituirán renta para ningún efecto tributario.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, cuando por terminación de funciones o de contrato de trabajo, se pagaren además otras indemnizaciones a las precitadas, deberán sumarse éstas a aquéllas con el único objeto de aplicarles lo dispuesto en el N° 13 del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta a las indemnizaciones que no estén en el inciso primero de este artículo."

INFORME COMISIÓN TRABAJO

- La Comisión, por mayoría de votos, y luego de un extenso debate sobre la materia, acordó recomendaros aprobar el artículo nuevo recién indicado. Votaron por la aprobación los HH. Senadores señores Ruiz De Giorgio, Hormazábal y Piñera. Se abstuvo el H. Senador señor Jarpa.

Fundando su voto, el H. Senador señor Piñera dejó constancia de que su interés sería extender este beneficio a todos los trabajadores, evitando las discriminaciones que subsisten al tenor de esta disposición, lo que no le resulta posible atendidos los preceptos constitucionales que son aplicables en la especie. El H. Senador señor Ruiz De Giorgio votó afirmativamente, señalando que compartía las opiniones vertidas por el H. Senador señor Piñera. El H. Senador señor Hormazábal manifestó que votaba a favor, porque estimaba que el artículo representa un paso positivo para los trabajadores chilenos. El H. Senador señor Jarpa justificó su abstención en el hecho de que, por su naturaleza de norma tributaria, el nuevo artículo no habría debido ser incluido en este proyecto, sino en otro que guardara relación con su carácter impositivo.

ARTICULO 20

La H. Cámara de Diputados lo ha colocado como artículo 21, sustituido por el siguiente:

"Artículo 21.- Deróganse el Título V del Libro I del Código del Trabajo, aprobado por la ley N° 18.620, y el artículo 5° transitorio de la misma. Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, incorpore las normas de esta ley al Título V del Libro I del Código del trabajo. En el ejercicio de esta facultad, el Presidente de la República podrá refundir, coordinar, y sistematizar las disposiciones de esta ley, incluir los preceptos legales que la hayan interpretado, reunir disposiciones directa y sustancialmente relacionadas entre sí que se encuentren dispersas, introducir cambios formales, sea en cuanto a redacción, titulación, ubicación de preceptos y otros de similar naturaleza, pero sólo en la medida en que sean indispensables para la coordinación y sistematización.

Contará, asimismo, con todas las atribuciones necesarias para el cabal cumplimiento de los objetivos anteriormente indicados, pero ellas no podrán importar, en caso alguno, la alteración del verdadero sentido y alcance de las disposiciones legales."

- Vuestra Comisión, por unanimidad, os propone acoger el reemplazo de este artículo. Tuvo en cuenta para adoptar esta decisión los antecedentes proporcionados por los señores representantes del Ejecutivo, en el sentido de que la sustitución del texto aprobado en primer trámite constitucional por el H. Senado persigue solamente evitar las posibles dudas interpretativas acerca de

INFORME COMISIÓN TRABAJO

la derogación orgánica de las normas del Código del Trabajo relativas a estas materias, por lo que se prefirió derogarlas en forma expresa.

ARTICULO 21

La H. Cámara de Diputados lo considera como artículo 22.

1.- La Cámara revisora ha puesto entre comillas los vocablos "Diario Oficial".

- La Comisión, por unanimidad, os propone acoger esta modificación.

2.- La H. Cámara de Diputados ha agregado las palabras "de las letras a) y b)", después del término "excepción".

- Vuestra Comisión recomienda que aceptéis esta adición, en cuya virtud entrarán en vigor el 1° de enero de 1991 las letras a) y b) del inciso final del artículo 5°, relativas a la indemnización a todo evento de los trabajadores de casa particular. En cambio, el encabezamiento de dicho inciso final, que dispone que no se les aplicará la indemnización contemplada para la generalidad de los trabajadores, comienza a regir junto con las demás disposiciones del proyecto.

ARTICULOS TRANSITORIOS**ARTICULO 1°.-**

1.- La H. Cámara de Diputados ha sustituido la primera oración de su inciso primero por la siguiente: "Los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha que entre en vigor esta ley y que hubieren sido contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981, tendrán derecho a las indemnizaciones que les correspondan conforme a ellas, sin el límite máximo a que se refiere el artículo 5°".

- La Comisión, por unanimidad, os sugiere admitir este cambio, en consideración a la información entregada por los señores representantes del Ejecutivo, en cuanto a que no implica ningún cambio de fondo, sino únicamente un perfeccionamiento formal.

2.- La H. Cámara de Diputados ha agregado el siguiente inciso segundo, nuevo:

"La norma del inciso anterior se aplicará también a los trabajadores que con anterioridad al 14 de agosto de 1981 se encontraban afectados a la ley N° 6.242, y que continuaren prestando servicios a la fecha de vigencia de esta ley."

INFORME COMISIÓN TRABAJO

- Por unanimidad, la Comisión recomienda que aprobéis esta enmienda. Tomó en cuenta que únicamente conserva lo dispuesto en la letra f) del artículo 5° transitorio de la ley N° 18.620 - artículo que es derogado mediante el artículo 21 del proyecto -, relativa a la indemnización especial de los choferes acogidos a la ley N° 6.242.

ARTICULO 2°

Inciso primero.

La H. Cámara de Diputados lo ha sustituido por el siguiente:

"Los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha que entre en vigor esta ley y que hubieren sido contratados a contar del 14 de agosto de 1981, recibirán el exceso sobre ciento cincuenta días de remuneración, que por concepto de indemnización por años de servicio pudiere corresponderles al 14 de agosto de 1990, en mensualidades sucesivas, equivalentes a treinta días de indemnización cada una, debidamente reajustadas en conformidad al artículo 15."

- Vuestra Comisión, por unanimidad, os sugiere aprobar esta modificación, atendida que se originó exclusivamente en motivos de mejor redacción, de acuerdo a lo señalado por los señores representantes de Ejecutivo.

Inciso segundo.

La H. Cámara de Diputados ha agregado, en punto seguido, la siguiente oración: "Dicho pago podrá realizarse en la Inspección del Trabajo correspondiente."

- La Comisión, unánimemente, propone que prestéis vuestra conformidad a esta adición, en virtud de lo informado por el Diputado señor Fantuzzi, de que el precepto que se añade fue concebido para dar un mejor resguardo a los intereses tanto de los trabajadores como de los empleadores, al ofrecer una solución a situaciones de diversa índole que podrían afectarlos.

ARTICULO 3°

1.- La H. Cámara de Diputados ha reemplazado la preposición "de" que sigue a la palabra "fecha" por "que entre en vigor".

- Por unanimidad, vuestra Comisión os sugiere aprobar este cambio.

2.- La H. Cámara de Diputados ha sustituido "D. L ." por "decreto ley".

- La Comisión, por unanimidad, recomienda que admitáis esta modificación.

INFORME COMISIÓN TRABAJO

ARTICULO 4°

La H. Cámara de Diputados ha reemplazado el encabezamiento, por el siguiente: "Respecto de aquella parte de la indemnización por años de servicio que exceda de ciento cincuenta días de remuneración, en el caso de los trabajadores con contrato vigente a la fecha que entre en vigor esta ley y que hubieren sido contratados con posterioridad al 14 de agosto de 1981, los empleadores deberán incluir, para el cálculo respectivo, el monto de las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador, en la forma que se señala a continuación:".

- Unánimemente, la Comisión os aconseja acoger esta sustitución. Tomó nota de la explicación dada por los señores representantes del Ejecutivo, en orden a que sólo se perfecciona la redacción aprobada en su oportunidad por el H. Senado.

ARTICULO 6°

La H. Cámara de Diputados ha colocado una coma (,) luego de la expresión "hábiles".

-La Comisión, por unanimidad, propone que aprobéis esta adición.

Acordado en sesión celebrada el día de ayer, con asistencia de los HH. Senadores señores José Ruiz De Giorgio (Presidente), Rolando Calderón Aránguiz, Ricardo Hormazábal Sánchez, Sergio Onofre Jarpa Reyes y Sebastián Piñera Echenique.

Sala de la Comisión, a 15 de noviembre de 1990.

JOSE LUIS ALLIENDE LEIVA
Secretario

DISCUSIÓN SALA

3.2. Discusión en Sala

Senado. Legislatura 321, Sesión 14. Fecha 15 de noviembre, 1990. Discusión única. Se aprueba modificaciones.

NORMAS SOBRE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

El señor EYZAGUIRRE (Secretario).- En seguida figura en la tabla el proyecto de ley, en tercer trámite constitucional, que establece nuevas normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo, informado por la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

--Los antecedentes sobre el proyecto figuran en los Diarios de Sesiones que se indican:

Proyecto de ley:

En primer trámite, sesión 17a, en 7 de julio de 1990

En tercer trámite, sesión 13a, en 14 de noviembre de 1990

Informes de Comisión:

Constitución y Trabajo, unidas, sesión 22a, en 8 de agosto de 1990

Constitución y Trabajo, unidas (segundo), sesión 25a, en 21 de agosto de 1990

Trabajo y Previsión Social, sesión 14a, en 15 de noviembre de 1990

Discusión:

Sesiones 23a, en 8 de agosto de 1990 (se aprueba en general); 25a, en 21 de agosto de 1990 (se aprueba en particular).

El señor EYZAGUIRRE (Secretario).- La Comisión, en informe suscrito por los Honorables señores Ruiz De Giorgio (Presidente), Hormazábal, Jarpa y Piñera, propone aprobar las modificaciones introducidas por la Cámara de Diputados, casi todas aprobadas por unanimidad, excepto dos que lo fueron por mayoría de votos. El señor URENDA (Vicepresidente).- En discusión.

Ofrezco la palabra.

Tiene la palabra el Honorable señor Ruiz De Giorgio.

El señor RUIZ (don José).- Con el objeto de no prolongar mucho el debate y dado que tenemos por tratar diversos temas de tremenda importancia, sólo me referiré a algunos aspectos generales de la iniciativa, fundamentalmente para destacar las modificaciones introducidas por la Cámara de Diputados, a fin de que los señores Senadores tomen conocimiento de la materia en discusión.

En primer lugar, la Cámara de Diputados, en términos generales, respetó el acuerdo a que llegara el Senado sobre la materia.

Debo reiterar que ésta fue la primera discusión de una legislación que pretende traer legitimidad especialmente ante la opinión de los trabajadores chilenos, quienes, durante muchísimo tiempo, estimaron que la

DISCUSIÓN SALA

legislación laboral no respondía a sus aspiraciones e inquietudes, considerando que sus derechos no estaban debidamente resguardados.

Para este primer paso se han buscado acuerdos amplios, lo que implica, en términos prácticos, que las aspiraciones del movimiento sindical no han sido respondidas en forma absoluta. Sin embargo, como lo dijimos en esta misma Sala en otra oportunidad, a nuestro juicio, el resultado de esos acuerdos es un importante avance y, al mismo tiempo, constituye una legislación que regulará las relaciones de los trabajadores durante el período de transición, pues ellos no renuncian a que mañana, con un nuevo Parlamento, tengan la posibilidad de revisarla y hacerla más acorde a lo que son sus legítimas aspiraciones.

Las diferencias fundamentales que podemos destacar entre lo aprobado en su oportunidad en el primer trámite por el Senado y lo que viene de la Cámara, son las siguientes:

En primer término, nosotros habíamos establecido una indemnización diferenciada para las empresas con menos de 50 trabajadores y otra, para aquéllas con más de esa cifra. En el primer caso, establecíamos un tope de diez meses, y en el segundo, uno de doce meses. Es decir, el tope de cinco meses establecido en la ley vigente para los contratados a partir de agosto de 1981 se elevaba a diez, en el primer caso, y a doce en el segundo.

La Cámara de Diputados estimó conveniente modificar ese criterio y eliminar la diferencia, dejando una sola indemnización con tope de once meses para todos los trabajadores. En la Comisión —aun cuando había algunas discrepancias sobre el tema— aceptamos el criterio de la Cámara, para evitar un nuevo trámite constitucional en el despacho de la ley en proyecto.

La otra diferencia consiste en un artículo nuevo introducido por la Cámara, que dice relación a las indemnizaciones por años de servicios contempladas en los contratos colectivos de los trabajadores, las cuales, en virtud de una indicación formulada al proyecto sobre reforma tributaria, quedaron con una limitación: para los trabajadores que en sus convenios colectivos tuvieran indemnizaciones superiores a un mes por año de servicio, la Cámara aprobó un artículo mediante el cual repuso el beneficio que tenían hasta antes de la Ley sobre Reforma Tributaria. Es decir, se modificó un criterio que, sin mala intención, pero, con un efecto práctico, limitó las indemnizaciones por años de servicios. Esa norma fue aprobada por la Comisión de Trabajo del Senado con una sola abstención.

Deseo reiterar a mis Honorables colegas que la Comisión estima importante que la Sala apruebe el proyecto en la forma como viene de la Cámara de Diputados, con el objeto de evitar un nuevo trámite en una Comisión Mixta.

A nuestro juicio, resulta relevante lo realizado en la Cámara de Diputados, porque acepta un principio de importancia: admite la posibilidad de que, habiendo un acuerdo político, haga un esfuerzo por perfeccionarlo. De hecho, ha introducido varias modificaciones menores —incluso en aspectos de redacción—, que hemos acogido; sin embargo, hubo otras que

DISCUSIÓN SALA

estimamos inoportunas.

No obstante, como norma general, éste representa quizás el primer proyecto en materia laboral que va a ser promulgado durante este período; y creo que, en definitiva, constituye una buena noticia para los trabajadores chilenos.

He dicho.

El señor URENDA (Vicepresidente).- Tiene la palabra el Honorable señor Thayer.

El señor THAYER.- Señor Presidente, confío en que éste será el último trámite de este proyecto, lo que, a mi entender, confirmaría el buen criterio seguido en cuanto a procurar su examen en Comisiones de Trabajo y de Constitución, unidas, examen que provocaba ciertas dificultades —las reconozco— provenientes del exceso de labores de los organismos de estudio del Senado.

Sin embargo, ha sido una demora que ha tenido ventajas, pues la labor de las Comisiones unidas ganó en prestancia y respetabilidad, lo cual provocó una fácil aprobación de la iniciativa en la Sala, y luego, su despacho casi sin enmiendas por la Honorable Cámara de Diputados.

Creo que, después de su paso por la Comisión, el proyecto debe ser aprobado en los términos en que se presenta.

No obstante lo anterior, deseo sí manifestar que, a diferencia de lo expresado por otros Honorables colegas —cuya opinión respeto—, a mi entender es un error acentuar la idea de que la legislación vigente con anterioridad al 11 de marzo de 1990 carece de legitimidad. Comprendo que muchas leyes se dictaron bajo condiciones excepcionales y que requieren de acomodados para adecuarse a un régimen político democrático libre, normal y estable. Pero no porque la legislación precedente carezca de legitimidad. A mi juicio, esa afirmación es excesivamente peligrosa, y nos llevaría a impulsar una cantidad muy grande de reformas y a restar prestancia a aquello que no sea inmediatamente modificado.

Hecha esa salvedad en cuanto a los considerandos, manifiesto mi posición absolutamente favorable a la aprobación del informe que las Comisiones unidas han sometido a la consideración del Senado en este momento.

El señor URENDA (Vicepresidente).- Tiene la palabra el Honorable señor Papi.

El señor PAPI.- Sólo deseo hacer un breve alcance a lo señalado.

Efectivamente, existe una legitimidad formal. Pero hay una de fondo, la que en definitiva importa para la permanencia y para el real acatamiento de la ley: que ésta considere la opinión y los intereses de aquellos a quienes afecta. Y, sin duda, en el caso de la legislación laboral, los trabajadores no fueron escuchados ni participaron en ella, pues fue dictada unilateralmente, protegiendo de modo excepcional los intereses de una sola de las partes y no considerando para nada los planteamientos de aquéllos.

En ese sentido, esa legislación carecía de legitimidad de fondo.

Gracias, señor Presidente.

DISCUSIÓN SALA

El señor URENDA (Vicepresidente).- Tiene la palabra el Honorable señor Piñera.
El señor PIÑERA.- Señor Presidente, pienso que lo importante en este caso —más que mirar la historia— es darnos cuenta de que con este acuerdo se está logrando simultáneamente un perfeccionamiento de la legislación laboral —puesto que ha sido revisada en conciencia por las Comisiones y por ambas Salas del Congreso en más de un trámite, lográndose corregir errores que siempre existen en las leyes—, y, adicionalmente, se le está dando la legitimidad y la estabilidad propias de una ley aprobada con amplísimo consenso tanto en la Cámara como en el Senado, en primera instancia, como espero que lo sea igualmente en este trámite.

Considero que lo fundamental de esta iniciativa consiste en buscar un equilibrio entre la legítima defensa de los derechos y las aspiraciones de los trabajadores y las igualmente legítimas flexibilidad y capacidad de gestión de los empresarios. Y ese equilibrio alcanzado no atenta, a mi juicio, contra terceros no involucrados, porque no afecta a algo tan importante —que siempre hay que tener en cuenta cuando se analiza la legislación laboral— como es la capacidad de la economía para seguir generando empleos para los actuales miembros de la fuerza de trabajo y, también, para los futuros.

Desde ese punto de vista, los perfeccionamientos se producen, por ejemplo, en el campo de la eliminación del despido sin expresión de causa. La ley reconoce como legítimo el derecho del empleador a poner término al contrato de trabajo —al igual como le reconoce otros al empleado—; pero establece que existen ciertas justificaciones objetivas por las cuales rige determinada indemnización, y en otras, una distinta; pero no cuestiona el hecho básico de que el contrato de trabajo es una expresión de voluntad libre entre las partes.

En segundo término, en materia de indemnizaciones —persigue dos objetivos: compensar al trabajador por aquellos períodos ciertamente no buscados de desempleo, y desincentivar al empleador a despedir sin estricta necesidad—, se logra un equilibrio justo al aumentar el plazo máximo de las indemnizaciones de cinco a once meses.

Hay otros aspectos de la ley a los que no quisiera referirme, como el fortalecimiento del fuero sindical, al no haber despidos de dirigentes sindicales sin orden o fallo de un tribunal.

Considero que el proyecto —espero que sea aprobado por el Senado, dada la muy amplia recomendación de la Comisión de Trabajo— constituye, sin duda, un paso adelante en la dirección correcta hacia una mejor legislación laboral.

Deseo referirme brevemente a un punto que no tiene que ver con la cosa laboral, sino con el aspecto tributario —de carácter muy simple—, que se encuentra afectado por este proyecto de ley.

Antes de la reforma tributaria —quiero decir esto con la mayor claridad posible—, las indemnizaciones pactadas por contrato colectivo no estaban afectas a tributación alguna; estaban absolutamente exentas de impuesto, sin tope ni de renta, ni de número de meses, ni de ninguna otra

DISCUSIÓN SALA

naturaleza. Sin embargo, las indemnizaciones pactadas en convenios o contratos individuales —que son muy legítimos— sí quedaban afectas a impuesto cuando superaban los 24 meses, es decir más de 24 años de antigüedad, o las 60 unidades de fomento. Se presentó una indicación que apuntaba a eliminar esa discriminación, extendiendo el beneficio de la no tributación, del cual gozan quienes negocian la indemnización por contrato colectivo, a todos los trabajadores chilenos que estuvieren en igual condición. Pero, como esto podía prestarse para abusos —por ser más flexible el contrato o convenio individual que el contrato colectivo— se estableció que la no tributación tenía como límite un mes por año, no incluyéndose restricción alguna ni respecto de la antigüedad ni del monto de la remuneración.

En este proyecto se elimina ese límite de un mes por año. En otras palabras, si en un contrato colectivo se pactan 5 meses de indemnización por año de servicio, el beneficio de 5 meses queda liberado de impuesto. Esto es, si una persona trabaja 20 años y posteriormente recibe 100 meses de renta por su retiro, queda completamente exenta de impuesto.

Si lo que se pretende es favorecer las indemnizaciones como forma de ahorro, esto me parece muy positivo. Pero no me parece bien que tal beneficio se conceda, única y exclusivamente, a los trabajadores que lo pactan por contrato colectivo, negándosele —en una abierta discriminación— a todos aquellos que lo fijan mediante convenio o contrato individual y que pueden estar en las mismas condiciones o, incluso, en situación socioeconómica inferior que quienes han convenido la indemnización en forma colectiva.

Por lo tanto, en la Comisión quise proponer una indicación a este respecto; pero, lamentablemente, dada la falta de iniciativa del Parlamento en esta materia, no pude hacerlo. Pero la idea —y me gustaría que quedara presente y fuera considerada por los señores Ministros del Trabajo y de Hacienda— era no discriminar en el tratamiento tributario de acuerdo al origen del contrato.

Las discriminaciones tributarias han existido siempre en Chile; pero han estado fundadas en el nivel de renta, en el nivel de ingreso, en el nivel de riqueza de las personas: los más ricos pagan más; los más pobres, menos. Nunca han estado basadas en otro tipo de criterio.

En consecuencia, la indicación que no pude presentar en la Comisión —planteo al señor Ministro del Trabajo la posibilidad de considerarla— tenía por finalidad liberar de impuesto, también, las indemnizaciones de la mayoría de los trabajadores chilenos que no las pactan por contrato colectivo. Y, para evitar la posibilidad de abusos, se podrían poner restricciones, por ejemplo, de nivel de renta, disponiendo que la exención de impuesto rija sólo hasta cierto nivel de remuneración. Por encima de ese nivel, podría haber algo muy simple: que aquella parte de la indemnización que supera el mes por año —porque el primer mes por año está exento de impuesto para todos los trabajadores— sí quede afecta a impuesto.

En esta materia hemos podido apreciar —hay que decirlo con mucha claridad— que cuando las voces son poderosas, el Gobierno es muy

DISCUSIÓN SALA

receptivo. Quiero pedir al Gobierno que sea igualmente receptivo frente a otro conglomerado de trabajadores que no tiene la posibilidad de expresarse con tanta fuerza y elocuencia: aquel que no tiene pactadas indemnizaciones por contrato colectivo, sino por otro mecanismo.

Ésa es la petición que deseaba formular, señor Presidente; y dejo constancia de que en la Comisión mi voto para extender el beneficio de la no tributación de las indemnizaciones de los trabajadores que las pactan por contrato colectivo fue positivo. Desearía que fuese positivo también el de esta Honorable Corporación si tenemos la oportunidad de analizar una iniciativa en el sentido que he indicado, que sería útil y conveniente que el Ejecutivo presentara.

El señor THAYER.- Pido la palabra.

El señor URENDA (Vicepresidente).- Tiene la palabra Su Señoría.

El señor THAYER.- Señor Presidente, sólo quiero puntualizar dos observaciones muy breves.

Nos encontramos ante un proyecto que será aprobado por una amplia mayoría o, quizás, en forma unánime. Y lo que estamos discutiendo tiene alcance más bien para la historia del establecimiento de la ley.

Con referencia a los comentarios que hacía un señor Senador respecto de mis palabras acerca de la legitimidad de la legislación, debo manifestar que estoy enteramente de acuerdo en que cualquier modificación — como la contenida en esta iniciativa— hace ganar en legitimidad social a normas que ya existían. Lo que expresé sólo apunta a lo que ese distinguido Senador ha llamado "legitimidad formal". Quiero evitar que el propio Gobierno y el país se sientan como presionados a introducir enmiendas a todo lo que se ha legislado anteriormente, porque carecería de legitimidad por el hecho de no haber sido reformado bajo el sistema en que vivimos en la actualidad. Pero si resulta indispensable modificar algunos preceptos, ellos ganan, ciertamente, en legitimidad.

En lo relativo a la cuestión tributaria, me parece muy importante que esto, en definitiva, se precise bien.

Me parece que, de alguna manera, no se ha tenido en cuenta que el antiguo Estatuto Administrativo contemplaba un desahucio de un mes por año, con tope de 24 meses, y que la norma de exención tributaria estaba referida a las indemnizaciones establecidas por contratos o convenios colectivos que excedieren lo dispuesto en la norma de dicho Estatuto. Pero el nuevo Estatuto Administrativo suprimió ese beneficio y, por consiguiente, existía el riesgo de aplicar una carga tributaria muy alta a todo tipo de indemnización. En el texto aprobado por la Cámara de Diputados se intentó corregir de alguna manera esta situación. Y si bien el artículo respectivo presenta algunos inconvenientes aún, lo cierto es que representa un avance en esta materia, y me atengo a lo dicho aquí por un señor Senador en cuanto a que ojalá sobre este particular exista pronto alguna corrección que armonice la norma laboral con la disposición tributaria.

He dicho.

DISCUSIÓN SALA

El señor HORMAZÁBAL.- Pido la palabra.

El señor URENDA (Vicepresidente).- Tiene la palabra Su Señoría.

El señor HORMAZÁBAL.- Señor Presidente, quiero destacar, de manera muy sintética, la relevancia que le hemos asignado a este proyecto. Constituye un hito histórico para nosotros —como ha sido recordado por algunos distinguidos Senadores— el hecho de que la primera legislación de esta envergadura, que aborda una materia de tanta significación social, sea consagrada con un respaldo tan amplio.

Durante el debate, tanto general como particular, señalamos que era la primera vez que el país se veía enfrentado a una discusión sobre reformas laborales tan extensas bajo procedimientos especiales, ya que los Códigos anteriores fueron dictados —tanto el de la década del 30 como el de 1978— cuando no existía un régimen democrático en el país.

Y, obviamente, esta primera experiencia ha sido positiva, más allá de las naturales tensiones que refleja una discusión acerca de un tema de esta magnitud.

Por eso, deseo recalcar que para el país es muy importante —sobre todo en estos días de convulsiones, en que nuevamente la fuerza bruta se hace presente para cobrar vidas humanas— que el Senado en particular y el Parlamento en general, demuestren que quienes piensan distinto tienen la capacidad de entenderse en forma civilizada, utilizando los procedimientos democráticos, para generar normas que no sean una imposición a la otra parte, sino que busquen, precisamente, lo que la ley debe tener: un elemento de estabilidad, de legitimidad y de apoyo que permita que los ciudadanos la aprecien y acepten, por entender que los valores en ella comprometidos son compartidos y no impuestos.

Éste es el primer elemento substantivo —a mi juicio— de la legislación que hoy estamos discutiendo.

Además, creo que es útil recordar dos o tres puntos que no han sido abordados aún en el debate.

En primer lugar, quiero manifestar que la Cámara de Diputados complementó y mejoró algunos aspectos fundamentales del texto despachado por el Senado. En efecto, estableció un inciso nuevo en el artículo 3º, a fin de mantener la relación armónica respecto de ciertos derechos de los trabajadores consagrados en leyes especiales.

Cuando se trató el tema del despido por necesidades de funcionamiento de la empresa, no se consideró una circunstancia especial: que la ley 18.469, de 1985, establece en una de sus normas que las personas que se encuentren haciendo uso de licencia médica no pueden ser despedidas en ese

DISCUSIÓN SALA

tiempo por la causal de la letra f) del artículo 13 del decreto ley 2.200.

Tal omisión ha sido atinadamente resuelta en el texto propuesto por la Cámara de Diputados, y ahora esta normativa comprende los casos específicos en que puede haber terminación de contrato de trabajo, como, asimismo, los elementos de protección indispensables que aparecían en otros textos legales, lo que, a mi juicio, constituye un excelente aporte.

Adicionalmente, se ha restablecido una idea respecto del tratamiento tributario de las indemnizaciones, tema tan querido para mi estimado amigo el Honorable señor Piñera.

Al respecto, debo señalar que ese artículo nuevo viene a restablecer la real intención que existió, tanto en la Comisión de Hacienda como en la Sala del Senado, al aprobar unánimemente la indicación correspondiente. Porque —reitero— lo ocurrido no fue responsabilidad del Honorable señor Piñera. El Senado, responsablemente, aprobó la indicación con el objeto de evitar que, a través de una indemnización pactada en mala forma, pudieren burlarse la equidad y ciertos principios fundamentales de orden tributario.

Estimo que la nueva norma que se ha introducido complementa de modo adecuado ese factor de insuficiencia que se había producido.

No sé si serán muchas, y potentes o no potentes, las voces que hablaron sobre el tema. Lo que sí me parece importante es que la democracia consiste en escuchar voces, y ojalá no voces desde las alturas, sino aquellas que se expresan a través de los canales orgánicos creados por toda sociedad democrática: los cuerpos intermedios, los sindicatos, los partidos políticos y las instancias parlamentarias. Éstas son las formas en que estas voces se conducen y no se transforman en un griterío ni vocinglería, sino en normas legales que permiten restablecer los principios que se suponen necesarios.

Quiero expresar, también, que el Honorable señor Piñera tiene una percepción insuficiente respecto del objetivo de esta indicación, por cuanto no sólo quedan beneficiadas con el tratamiento tributario aquellas indemnizaciones pactadas en los contratos colectivos, sino que, además —como planteamos en el debate de la Comisión de Trabajo—, las de todos los trabajadores chilenos que, de acuerdo a la normativa en debate, pueden obtener hoy día más de un mes de indemnización por año de servicio. Ése sería el caso, por ejemplo, de que, invocada la causal de despido por necesidad de funcionamiento de la empresa y el trabajador afectado no estando de acuerdo con ella recurre al tribunal, si éste declara que no ha lugar la causal invocada por el empleador, puede disponer que la indemnización no sea de un mes por año, sino que agregar un 20 por ciento adicional por cada mes que el trabajador haya laborado.

De este modo, esta franquicia tributaria también está beneficiando a todos los trabajadores que obtengan este 20 por ciento adicional. Incluso más: si el empleador invocara indebidamente una causal que afectare la honorabilidad del trabajador y el tribunal respectivo, conociendo del reclamo pertinente, dispone que no hubo motivo plausible para hacer efectiva esta causal,

DISCUSIÓN SALA

la indemnización se incrementaría en 50 por ciento. De modo tal que si el trabajador obtiene un fallo favorable, se le paga un mes y medio por cada año de servicio. Y tal indemnización, definida en esta forma, también está cubierta por la exención tributaria a que estamos haciendo referencia.

Y, por último, un elemento de origen de esta indemnización: ella no se concibe para el mundo del trabajo como un imperativo de ahorro. Esta indemnización, que se produce en un caso muy particular, está dedicada, substancialmente, a enfrentar la situación de carencia a que se enfrenta el trabajador al quedar sin empleo. Por consiguiente, no es un problema de que el trabajador sin empleo va a destinar la indemnización al ahorro, sino que la utilizará para pagar deudas y cuentas y para solucionar los problemas del acontecer diario. De ese modo, el fundamento para la exención tributaria no es el ahorro, como puede suceder en otros ámbitos, sino precisamente la contingencia social a la cual se ve enfrentado un hombre cuando pierde la posibilidad de ganarse la vida a consecuencia de una de las causales dispuestas por la legislación laboral.

Eso es cuanto quería dar a conocer sobre el tema de las indemnizaciones con mis referencias a materias tributarias.

Señor Presidente, llamo nuevamente la atención de la opinión pública —porque el Honorable Senado sí lo tiene muy claro— hacia el hecho de que en esta ley en proyecto hay algunas disposiciones relevantes.

Históricamente se va a recordar que a partir de esta iniciativa los trabajadores de casa particular tienen derecho para reclamar el pago de la indemnización por años de servicios.

Ese sector de chilenos, que cumple una tarea tan noble y destacada en el hogar de muchos de nuestros compatriotas, durante mucho tiempo estuvo marginado de la posibilidad de tener dicha indemnización.

En la ley que estamos discutiendo y aprobando hoy, se establece también un tratamiento distinto respecto al desahucio. Se pone fin a la decisión unilateral del empleador para terminar con la relación de trabajo. La hemos mantenido sólo para aquellos trabajadores de exclusiva confianza y para los que laboran en las casas particulares. La naturaleza misma de la gestión que se les encomienda en las empresas a los trabajadores de exclusiva confianza, hace permisible la mantención del desahucio, así como también debe mantenerse para quienes se desempeñan en un medio tan íntimo, tan especial y de tanta confianza como es el hogar. Eso es comprensible. Pero ¿por qué a los trabajadores de casa particular se les mantenía marginados de la posibilidad de obtener una indemnización? Es un hecho histórico por el cual tenemos que responder todos, porque nunca en Gobiernos democráticos de cualquier signo, o en el Régimen anterior, se pudo abordar el tema. Hoy en el Congreso tenemos el honor de iniciar un proceso en ese sentido. Y es así como, dada la particular circunstancia que se da en los hogares, los trabajadores de casa particular tienen, a partir de la ley en proyecto, la posibilidad de percibir una indemnización por años de servicios en todo evento. De manera que si un trabajador normal tiene derecho a indemnización sólo cuando se utilice la causal de necesidad de

DISCUSIÓN SALA

funcionamiento de la empresa, en el caso de los trabajadores de casa particular tienen ese derecho en toda circunstancia: por renuncia, por despido del empleador, por equis motivo. No está en discusión el fundamento; ellos tendrán la indemnización en todos los casos.

Dicha modalidad empezará a aplicarse a partir del 1° de enero del próximo año a través del depósito mensual del 4,11 por ciento de sus remuneraciones imponibles en una Administradora de Fondos de Pensiones.

Señor Presidente, he puesto especial énfasis en esta materia, porque obviamente ha sido de muy larga discusión.

Asimismo, destaco que la iniciativa que presentamos en su oportunidad con el Honorable señor Vodanovic ha sido respaldada en la Comisión por el Senador señor Jarpa, hecho que permitió pedir al Presidente de la República que la incorporara, y el Primer Mandatario accedió a ello atendiendo al acuerdo unánime que se produjo en la Comisión de Trabajo. Si hoy se restablece un principio de justicia y de equidad en ese sector de trabajadores, es porque nuevamente un gran acuerdo político permite establecer normas que van más allá de lo que son las discusiones partidarias.

Señor Presidente, también hago presente que hay un artículo transitorio de mucha relevancia para los trabajadores, el que no quiero dejar de mencionar.

En el artículo 6° transitorio del proyecto se acordó por unanimidad, en el Senado y en la Cámara de Diputados, establecer una disposición especial en virtud de la cual "Los trabajadores cuyo contrato haya terminado por desahucio del empleador, a contar del 15 de agosto de 1990 y hasta que entre en vigencia esta ley, dispondrán de un plazo de treinta días hábiles contado desde esta última fecha, para reclamar el pago de la indemnización por años de servicio de acuerdo a los montos establecidos en el artículo 5°". ¿Qué significa esto en buen romance? Que todos los trabajadores que sean despedidos en estos días y no hayan firmado el finiquito, o que no tengan una sentencia definitiva de los tribunales que los afecte, tendrán derecho a obtener la indemnización que hemos pactado en la ley en proyecto y no la vigente con tope que dispone la legislación dictada en 1978.

Señor Presidente, la mención del artículo me permite precisar que a muchos de nosotros obviamente nos habría gustado profundizar esta legislación en algunos otros objetivos. Sin embargo, por lo menos declaramos que nos satisface y que no es una legislación impuesta, sino que ha buscado recoger opiniones de distintos sectores.

Algunos critican que es insuficiente. Particularmente, estimo que es una buena legislación que podría haber sido mejor. Pero, si consideramos el hecho de que un trabajador el día 14 de agosto de 1990 tenía derecho a una indemnización por años de servicio con un límite máximo de 5 meses, no obstante haber trabajado 6, 7 u 8 años en la empresa, a partir de esta iniciativa en proyecto se le termina el tope, y tiene derecho a 11 meses; es decir, duplica el derecho a indemnización.

DISCUSIÓN SALA

De acuerdo al artículo 6° transitorio a que hice referencia, se da la posibilidad de que un trabajador que no ha firmado el finiquito y a quien su empleador le iba a pagar 5 meses de indemnización, hoy día tenga derecho a que le paguen 8 ó 9 meses de acuerdo a su antigüedad y según si fue contratado antes o después del 14 de agosto de 1981. Entonces, 8 ó 9 meses: ¿es mejor que 5 meses? No cabe duda alguna. Cualquier trabajador puede ser despedido, antes de la vigencia de la ley en proyecto, por la mera voluntad del empleador; a partir de la iniciativa en estudio no bastará la voluntad del empleador; éste deberá probar una causal.

Adicionalmente, se sostiene que la iniciativa es insuficiente. Sin duda, pero de acuerdo con la ley vigente, a los trabajadores se les paga una indemnización con un tope de 5 meses y, además, a los contratados después del 14 de agosto de 1981, se les descuenta el denominado "factor previsional", que es equivalente casi a un 20 por ciento del total de sus remuneraciones.

Despacharemos una iniciativa que pone fin a esa situación, de modo tal que los trabajadores percibirán más del doble de las indemnizaciones y, además, los contratados después del 14 de agosto de 1981 lo podrán hacer sin el descuento de ese casi 20 por ciento denominado factor previsional. ¿Puede o no ser considerado con razón un avance positivo de acuerdo a la condición que tenían los trabajadores? Que en el futuro será perfectible; no cabe duda. Pero lo sustancial del acuerdo es un claro mejoramiento para trabajadores que durante mucho tiempo se vieron perjudicados en sus derechos.

Señor Presidente, desde el punto de vista del sector empresarial, se dice que establecer una norma que proteja la estabilidad de los trabajadores en la empresa puede afectar su manejo, su capacidad de gestión.

¿Qué argumentación resiste si uno encuentra que de 14 causales para terminar con el contrato de trabajo—¡14 causales!— 13 no pagan indemnización, y sólo una de ellas —la de necesidades de funcionamiento de la empresa— obliga al pago de ésta?

La flexibilidad en el manejo de una empresa es un valor que todos debemos estimular. Por lo tanto, la legislación que se propone aprobar mantiene con holgura la capacidad del empleador para manejar los problemas que se susciten en ella.

La legislación laboral —que en nuestro concepto debe ser protectora de los derechos del trabajador— no debe proteger al trabajador irresponsable. Aquí no hay indemnización para el que falla en su trabajo; como tampoco la hay para el que roba; para el que no cumpla adecuadamente las obligaciones que impone el contrato. Aquí hay indemnización para aquella gente honesta y responsable respecto de la cual, por razones ajenas a su voluntad — incluso a las del empleador—, podría ponerse fin a una relación laboral que debe ser activa, provechosa y generosa en su capacidad de creación.

Señor Presidente, me parece que por esta vía estamos avanzando hacia las nuevas concepciones que en el mundo del trabajo se desarrollan.

Cuando a los empresarios especialistas en gestión se les pregunta sobre cuál es la mejor manera en que la empresa incrementa su

DISCUSIÓN SALA

productividad, sin duda la respuesta es que más produce aquella empresa donde la relación empresarios-trabajadores es más rica, más armónica y más sustantiva.

¿En qué lugar del mundo la productividad de las empresas ha tenido, en las últimas décadas, incrementos notables? En Japón.

En dicho país la gracia de la relación laboral de los trabajadores con los empresarios se basa en tres elementos: la confianza, la sutileza y la intimidad. Es decir, confianza entre las partes; sutileza para respetarse y buscar los mejores elementos, e intimidad en cuanto a preocuparse de los problemas del otro. Esto que señalo ¿es sólo parte de la cultura japonesa? No, porque lo mismo ha sido aplicado por empresas americanas, norteamericanas, y ello les ha permitido en Estados Unidos —en la misma medida en que han descubierto la vieja verdad de que respetar la dignidad del hombre de trabajo también produce efectos positivos en las utilidades de las empresas— incrementar la productividad en las áreas donde un concepto tan antiguo, pero desgraciadamente tan poco aplicado, se pone en vigencia.

Nosotros aspiramos a que las relaciones laborales se desarrollen en un clima de respeto recíproco, sobre la base de que hay una parte —la de los trabajadores— que requiere, sin lugar a dudas, de protección. Pero al mismo tiempo el empresario creador debe tener sus posibilidades de expansión y de desarrollo. Ambas partes unidas son las que hacen a los países grandes. No los hacen una clase empresarial que fundamenta su riqueza a costa de la explotación del trabajador. No avanzan los países donde los abusos de una cúpula sindical les impide desarrollar alternativas pujantes, flexibles y modernas para hacer frente a los desafíos del tiempo actual.

El futuro pasa por la concertación, por la justicia y por la equidad.

Aquí, en este Senado y en este Parlamento —mientras un grupo de familias chilenas llora la muerte de alguno de sus familiares; mientras hay miles de chilenos encarcelados que esperan la justicia que les daremos en el Congreso— modestamente Senadores de distintos partidos damos un paso en lo que, a mi juicio, es la dirección correcta, y aprobamos este proyecto de ley.

He dicho.

El señor URENDA (Vicepresidente).- Tiene la palabra el Honorable señor Jarpa.
El señor JARPA.- Señor Presidente, en la discusión del proyecto de ley que estamos analizando, tuve la oportunidad de incorporarme a la Comisión de Trabajo y Previsión Social, y allí no conocí la iniciativa a que ha hecho referencia el señor Senador que me antecedió en el uso de la palabra, en el sentido de que a través de una indicación —para extender o establecer beneficios de jubilación e indemnización al personal que trabaja en casas particulares—, hubiese sido incorporada al proyecto.

En esa oportunidad —lo recuerdo perfectamente— planteé el tema y conversamos con el señor Ministro del Trabajo, y fue él quien trajo el texto de ese artículo, lo cual le agradezco mucho, ya que esta iniciativa indudablemente representa un acto de justicia para un sector de trabajadores que

DISCUSIÓN SALA

por diferentes motivos —a pesar de sus méritos— había sido marginado de la legislación laboral durante muchas décadas. Ahora,...

El señor HORMAZÁBAL.- ¿Me permite una breve interrupción, señor Senador?

El señor JARPA.- ...si el Honorable señor Hormazábal quiere atribuirse el mérito, yo no tengo ningún inconveniente. Pero déjeme terminar.

El señor HORMAZÁBAL.- Sólo quiero sugerir que consultemos las Actas, ya que, como el Honorable señor Jarpa se integró tarde a la Comisión, no tiene por qué conocer lo que se debatió antes de su llegada. Por lo tanto, prefiero que Su Señoría califique sus intervenciones como oportunas desde el momento en que arriba a la Comisión, pero no que pretenda hacer historia desde el momento en que se incorpora.

El señor JARPA.- ¿Me permite, señor Presidente?

El señor URENDA (Vicepresidente).- Continúa con el uso de la palabra el Honorable señor Jarpa.

El señor JARPA.- Yo no he concedido una interrupción al Honorable señor Hormazábal.

Estoy señalando que hasta el momento en que me incorporé no se había aprobado ninguna indicación en ese sentido, y que fue a raíz de una conversación con el señor Ministro del Trabajo que se logró —por iniciativa del Gobierno— que se incorporara ese tema en el proyecto. Ahora, si otros señores Senadores lo habían planteado antes, lo celebro mucho, porque quiere decir que se anticiparon a los acontecimientos.

Ahora, señor Presidente, creo que no está perfectamente resuelto el problema que se generó por la redacción del artículo correspondiente, y espero que más adelante el Gobierno tome una nueva iniciativa para dar a esta norma la amplitud que necesita.

Digo esto porque aquí se establece la obligación de efectuar el aporte durante 10 años a cada trabajador. O sea, este trabajador va a recibir durante 10 años un aporte que se suma a la remuneración mensual imponible, el que corresponde al 4,11 por ciento de ella. Pero, ¿qué pasa (no lo dice claramente el proyecto) después de 10 años? No está claro si en el año undécimo el empleador tiene que seguir haciendo este pago —que encuentro justo—, o si el trabajador que completó en su cuenta particular 10 años de la imposición cesa en su derecho de obtenerla.

En mi opinión, este derecho del trabajador de casa particular debería permanecer siempre que él desempeñe un empleo de tal naturaleza; no puede cesar a los 10 años, ni tampoco puede el empleador, al cumplirse ese plazo, quedar liberado del compromiso.

Por esta razón, espero que el señor Ministro y el Gobierno tengan la posibilidad de estudiar de nuevo este aspecto de la iniciativa y salven, a través de un proyecto de ley muy fácil de entender y de aprobar, la omisión que significa suspender la protección después de los 10 años que señala

DISCUSIÓN SALA

el proyecto.

Gracias, señor Presidente.

El señor URENDA (Vicepresidente).- Tiene la palabra el Honorable señor Thayer. El señor THAYER.- Señor Presidente, el tema que se ha tocado es de mucho interés, y solamente diré dos palabras, que van dirigidas, fundamentalmente, al señor Ministro del Trabajo. Porque la solución que se ha buscado se inserta en la vía previsional, y, por consiguiente, cualquier iniciativa a este respecto es de exclusiva atribución del Presidente de la República.

Ahora, ¿qué acontece en la situación en que nos encontramos? De acuerdo con el proyecto, la indemnización de quince días por año de servicios se ha establecido como elemento sustitutivo de la de un mes por año cuando se conviene que proceda por cualquier causal; no sólo en caso de despido.

Como en el caso del personal de casa particular el beneficio está establecido por cualquier causa, la idea sería que el aporte de 4,11 por ciento sustituya la indemnización de 15 días por año de servicios. No tendría mucho sentido, una vez completado el tope, que es común, continuar haciendo la imposición, a menos que la idea sea también que el beneficio de 15 días por año, cuando proceda el despido sin expresión de causa, también se extienda a ese personal.

Creo que tal vez sería conveniente agregar una norma aclaratoria de este punto de vista. Pero sólo indicaré que, en cuanto a la iniciativa de este beneficio, por disposición constitucional es única, exclusiva y privativa del Presidente de la República. Los Parlamentarios sólo podemos hacer sugerencias; pero, en definitiva, sólo procede una indicación del Ejecutivo.

Muchas gracias, señor Presidente.

El señor URENDA (Vicepresidente).- Ofrezco la palabra.

Si no hubiera indicación en contrario, correspondería pronunciarse de una sola vez sobre todas las modificaciones propuestas por la Cámara de Diputados.

A la vez, si no se pide votación, y habiéndose expresado el parecer unánime de la Sala, el informe podría darse por aprobado de esa manera.

Aprobado.

OFICIO APROBACIÓN MODIFICACIONES

3.3. Oficio de Cámara de Origen Cámara Revisora

Comunica aprobación de modificaciones. Fecha 22 de noviembre, 1990. Cuenta en Sesión 15, Legislatura 321. Cámara de Diputados.

N° 623

Valparaíso, 22 de Noviembre de 1990

A S.E. el
Presidente
de la Cámara
de Diputados

Tengo a honra comunicar a V.E. que el Senado ha dado su aprobación a las modificaciones que ese H. Cámara introdujo al proyecto de ley que establece nuevas normas sobre terminación de contrato de trabajo.

Lo que comunico a V.E. en respuesta a vuestro oficio N° 101, de 6 de noviembre de 1990.

Devuelvo los antecedentes respectivos.

Dios guarde a V.E.

BERTRÁN URENDA ZEGERS
Presidente Subrogante del Senado

JOSÉ LUIS LAGOS LÓPEZ
Secretario Subrogante del Senado

OFICIO LEY AL EJECUTIVO

4. Trámite Finalización: Senado

4.1. Oficio de Cámara de Origen al Ejecutivo.

Oficio de Ley a S.E. El Presidente de la República. Comunica Texto aprobado por el Congreso Nacional. Fecha 21 de noviembre, 1990

N° 620
Valparaíso, 21 de noviembre de 1990.

Tengo a honra comunicar a V.E. que el Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

PROYECTO DE LEY:

Artículo 1°.-El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- 1.- Mutuo acuerdo de las partes.
- 2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- 3.- Muerte del trabajador.
- 4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato a plazo fijo.

OFICIO LEY AL EJECUTIVO

5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

6.- Caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 2º.- El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1.- Falta de probidad, vicios de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.

2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos. Dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo, de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y

b) La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Artículo 3º.- Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las

OFICIO LEY AL EJECUTIVO

derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.

Artículo 4º.- Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 5 ó 6 del artículo 1º, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 2º, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas, los hechos en que se funda y el estado en que se encuentran las imposiciones previsionales.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 1º, el plazo será de seis días hábiles.

Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 3º, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la

OFICIO LEY AL EJECUTIVO

última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Los errores en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones o su omisión, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 451 del Código del Trabajo.

Artículo 5°.- Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 3°, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.

La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la sustitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador, según lo establecido en el inciso segundo del artículo 3° y en el inciso cuarto del artículo 4° de esta ley.

Lo dispuesto en los incisos anteriores no se aplicará en el caso de terminación del contrato de los trabajadores de casa particular, respecto de los cuales regirán las siguientes normas:

a) Tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento que se financiará con un aporte del empleador, equivalente al 4,11 % de la remuneración mensual imponible, la que se regirá, en cuanto corresponda, por las disposiciones de los artículos 7° y 8° de esta ley, y

b) La obligación de efectuar el aporte tendrá una duración de once años en relación con cada trabajador, plazo que se contará desde el 1° de enero de 1991, o desde la fecha de inicio de la relación laboral, si ésta fuere posterior. El monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos.

OFICIO LEY AL EJECUTIVO

Artículo 6°.- No obstante lo señalado en el artículo anterior, las partes podrán, a contar del inicio del séptimo año de la relación laboral, sustituir la indemnización que allí se establece por una indemnización a todo evento, esto es, pagadera con motivo de la terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa que la origine, exclusivamente en lo que se refiera al lapso posterior a los primeros seis años de servicios y hasta el término del undécimo año de la relación laboral.

El pacto de la indemnización sustitutiva deberá constar por escrito y el aporte no podrá ser inferior al equivalente a un 4,11% de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible que devengue el trabajador a partir de la fecha del acuerdo. Este porcentaje se aplicará hasta una remuneración máxima de noventa unidades de fomento.

Artículo 7°.- En los casos en que se pacte la indemnización sustitutiva prevista en el artículo anterior, el empleador deberá depositar mensualmente, en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, el porcentaje de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible de éste que se hubiere fijado en el pacto correspondiente, el que será de cargo del empleador.

Dichos aportes se depositarán en una cuenta de ahorro especial que abrirá la Administradora de Fondos de Pensiones a cada trabajador, la que se registrará por lo dispuesto en el párrafo 2° del Título III del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, con las siguientes excepciones:

- a) Los fondos de la cuenta especial sólo podrán ser girados una vez que el trabajador acredite que ha dejado de prestar servicios en la empresa de que se trate, cualquiera que sea la causa de tal terminación y sólo serán embargables en los casos previstos en el inciso segundo del artículo 56 del Código del Trabajo, una vez terminado el contrato.
- b) En caso de muerte del trabajador, los fondos de la cuenta especial se pagarán a las personas y en la forma indicada en los incisos segundo y tercero del artículo 59 del Código del Trabajo. El saldo, si lo hubiere, incrementará la masa de bienes de la herencia.
- c) Los aportes que deba efectuar el empleador tendrán el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de su cobro. Al respecto, se aplicarán las normas contenidas en el artículo 19 del decreto ley N° 3.500, de 1980.
- d) Los referidos aportes, siempre que no excedan de un 8,33% de la remuneración mensual de naturaleza imponible del trabajador y la rentabilidad

OFICIO LEY AL EJECUTIVO

que se obtenga de ellos, no constituirán renta para ningún efecto tributario. El retiro de estos aportes no estará afecto a impuesto.

e) En caso de incapacidad temporal del trabajador, el empleador deberá efectuar los aportes sobre el monto de los subsidios que perciba aquél, y

f) Las Administradoras de Fondos de Pensiones podrán cobrar una comisión porcentual, de carácter uniforme, sobre los depósitos que se efectúen en estas cuentas.

Artículo 8°.- Los trabajadores no afectos al sistema de pensiones del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, se afiliarán a alguna Administradora de Fondos de Pensiones en los términos previstos en el artículo 2° de dicho cuerpo legal, para el solo efecto del cobro y administración del aporte a que se refiere el artículo precedente.

Artículo 9°.- El pacto a que se refiere el artículo 6° podrá también referirse a períodos de servicios anteriores a su fecha, siempre que no afecte la indemnización legal que corresponda por los primeros seis años de servicios, conforme lo dispuesto en el artículo 5°.

En tal caso, el empleador deberá depositar en la cuenta de ahorro especial un aporte no inferior al 4,11% de la última remuneración mensual de naturaleza imponible por cada mes de servicios que se haya considerado en el pacto. Este aporte se calculará hasta por una remuneración máxima de noventa unidades de fomento y deberá efectuarse de una sola vez, conjuntamente con las cotizaciones correspondientes a las remuneraciones devengadas en el primer mes de vigencia del pacto.

Podrán suscribirse uno o más pactos para este efecto, hasta cubrir la totalidad del período que exceda de los primeros seis años de servicios.

Artículo 10.- El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 1°, 2° y 3°, y que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 4°, y la de los incisos primero o segundo del artículo 5° según correspondiere, aumentada esta última en un veinte por ciento.

OFICIO LEY AL EJECUTIVO

Sin perjuicio del porcentaje señalado en el inciso anterior, que se establece como mínimo, si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 2° y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 5°, según correspondiere, podrá ser aumentada hasta en un cincuenta por ciento.

Artículo 11.- Si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 3° de esta ley, se observarán las reglas siguientes:

a) La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 4° de esta ley, supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva de aviso previo, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 4°, inciso cuarto y 5°, incisos primero o segundo, según corresponda.

Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al mismo tribunal señalado en el artículo anterior, en el mismo plazo allí indicado, para que se ordene y cumpla dicho pago.

El hecho de que el trabajador reciba parcial o totalmente este pago o inste por él del modo previsto en el inciso anterior, importará la aceptación de la causal, sin perjuicio de su derecho a reclamar las diferencias que estime que se le adeuden, y

b) Si el trabajador estima que la aplicación de esta causal es improcedente, y no ha hecho aceptación de ella del modo previsto en la letra anterior, podrá recurrir al tribunal mencionado en el artículo precedente, en los mismos términos y con el mismo objeto allí indicado. Si el Tribunal rechazare la reclamación del trabajador, éste sólo tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas en los artículos 4°, inciso cuarto, y 5°, incisos primero o segundo, según corresponda, con el reajuste indicado en el artículo 15, sin intereses.

Artículo 12.- Los trabajadores cuyos contratos terminaren en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 3°, que tengan derecho a la indemnización señalada en los incisos primero o segundo del artículo 5°, según corresponda, podrán instar por su pago y por la del aviso previo, si fuese el caso, dentro de los sesenta días hábiles contados desde la fecha de la separación, en el caso de que no se les hubiere efectuado dicho pago en la forma indicada en el párrafo segundo de la letra a) del artículo anterior.

Artículo 13.- Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 2° fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y

OFICIO LEY AL EJECUTIVO

recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 4º, y en los incisos primero o segundo del artículo 5º, según corresponda, aumentada en un veinte por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un cincuenta por ciento.

Si se estableciere que la causal en que ha incurrido el empleador es la de los números 1, 5 ó 6 del artículo 2º, la indemnización del artículo 5º será fijada por el juez de la causa y su monto máximo será el señalado en el último inciso del artículo 10.

El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 4º en la forma y oportunidad allí señalados.

Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.

Artículo 14.- Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 10, 11, 12 y 13 de esta ley, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.

Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.

Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en esta ley, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo.

Artículo 15.- Las indemnizaciones a que se refieren los artículos 10, 11, 12 y 13 de esta ley se reajustarán conforme a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquél en que se puso término al contrato y el que antecede a aquél en que se efectúe el pago. Desde el término del

OFICIO LEY AL EJECUTIVO

contrato, la indemnización así reajustada devengará también el máximo interés permitido para operaciones reajustables.

Artículo 16.- En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 1° y en las del artículo 2° de esta ley.

El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

Artículo 17.- Si se hubiere estipulado por las partes la indemnización convencional sustitutiva de conformidad con lo dispuesto en los artículos 6° y siguientes, las indemnizaciones previstas en los artículos 10, 11, 12 y 13 de esta ley se limitarán a aquella parte correspondiente al período que no haya sido objeto de estipulación.

Artículo 18.- La indemnización que deba pagarse en conformidad al artículo 5°, será incompatible con toda otra indemnización que, por concepto de término del contrato o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen, y a cuyo pago concurra el empleador total o parcialmente en la parte que es de cargo de este último, con excepción de la establecida en los artículos 6° y siguientes de esta ley.

En caso de incompatibilidad, deberá pagarse al trabajador la indemnización por la que opte.

Artículo 19.- El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador.

OFICIO LEY AL EJECUTIVO

Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.

No tendrá lugar lo dispuesto en el inciso primero en el caso de contratos de duración no superior a treinta días, salvo que se prorrogaren por más de treinta días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste.

El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él.

Artículo 20.- Las indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo establecidas por ley, las pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, no constituirán renta para ningún efecto tributario.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, cuando por terminación de funciones o de contrato de trabajo, se pagaren además otras indemnizaciones a las precitadas, deberán sumarse éstas a aquéllas con el único objeto de aplicarles lo dispuesto en el N° 13 del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta a las indemnizaciones que no estén en el inciso primero de este artículo.

Artículo 21.- Deróganse el Título V del Libro I del Código del Trabajo, aprobado por la ley N° 18.620, y el artículo 5° transitorio de la misma. Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, incorpore las normas de esta ley al Título V del Libro I del Código del Trabajo. En el ejercicio de esta facultad, el Presidente de la República podrá refundir, coordinar y sistematizar las disposiciones de esta ley, incluir los preceptos legales que la hayan interpretado, reunir disposiciones directa y sustancialmente relacionadas entre sí que se encuentren dispersas, introducir cambios formales, sea en cuanto a redacción, titulación, ubicación de preceptos y otros de similar naturaleza, pero sólo en la medida en que sean indispensables para la coordinación y sistematización.

Contará, asimismo, con todas las atribuciones necesarias para el cabal cumplimiento de los objetivos anteriormente indicados, pero ellas no podrán importar, en caso alguno, la alteración del verdadero sentido y alcance de las disposiciones legales vigentes.

OFICIO LEY AL EJECUTIVO

Artículo 22.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a su publicación en el "Diario Oficial", con excepción de las letras a) y b) del inciso final del artículo 5º, que entrará en vigor el 1º de enero de 1991.

ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo 1º.- Los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha que entre en vigor esta ley y que hubieren sido contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981, tendrán derecho a las indemnizaciones que les correspondan conforme a ella, sin el límite máximo a que se refiere el artículo 5º. Si dichos trabajadores pactasen la indemnización a todo evento señalada en el artículo 6º, ésta tampoco tendrá el límite máximo que allí se indica.

La norma del inciso anterior se aplicará también a los trabajadores que con anterioridad al 14 de agosto de 1981 se encontraban afectados a la ley N° 6.242, y que continuaren prestando servicios a la fecha de vigencia de esta ley.

Artículo 2º.- Los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha que entre en vigor esta ley y que hubieren sido contratados a contar del 14 de agosto de 1981, recibirán el exceso sobre ciento cincuenta días de remuneración, que por concepto de indemnización por años de servicio pudiere corresponderles al 14 de agosto de 1990, en mensualidades sucesivas, equivalentes a treinta días de indemnización cada una, debidamente reajustadas en conformidad al artículo 15.

Para tales efectos, en el respectivo finiquito se dejará constancia del monto total que deberá pagarse con tal modalidad y el no pago de cualquiera de las mensualidades hará exigible en forma anticipada la totalidad de las restantes. Dicho pago podrá realizarse en la Inspección del Trabajo correspondiente.

Artículo 3º.- Para el cálculo de las indemnizaciones de los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha que entre en vigor esta ley y que hubieren sido contratados con anterioridad al 1º de marzo de 1981, no se considerará el incremento o factor previsional establecido para las remuneraciones por el decreto ley N° 3.501. de 1980.

Artículo 4º.- Respecto de aquella parte de la indemnización por años de servicio que exceda de ciento cincuenta días de remuneración, en el caso de los trabajadores con contrato vigente a la fecha que entre en vigor esta ley y que hubieren sido contratados con posterioridad al 14 de agosto de 1981, los empleadores deberán incluir, para el cálculo respectivo, el monto de las

OFICIO LEY AL EJECUTIVO

imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador, en la forma que se señala a continuación:

- 1.- En las indemnizaciones que corresponda pagar en 1990, se incluirá un veinticinco por ciento;
- 2.- En las que corresponda pagar en 1991, un cincuenta por ciento;
- 3.- En las que corresponda pagar en 1992, un setenta y cinco por ciento, y
- 4.- En las que corresponda pagar a partir del año 1993, se incluirá la totalidad de las referidas imposiciones y cotizaciones.

Artículo 5°.- Los anticipos sobre la indemnización por años de servicio convenidos o pagados con anterioridad a la vigencia de esta ley se regirán por las normas bajo cuyo imperio se convinieron o pagaron.

Artículo 6°.- Los trabajadores cuyo contrato haya terminado por desahucio del empleador, a contar del 15 de agosto de 1990 y hasta que entre en vigencia esta ley, dispondrán de un plazo de treinta días hábiles, contado desde esta última fecha, para reclamar el pago de la indemnización por años de servicio de acuerdo a los montos establecidos en el artículo 5° de esta ley, o de la diferencia, en su caso.

Lo anterior no se aplicará tratándose de indemnizaciones que consten en finiquitos debidamente suscritos, ni cuando hayan sido ordenadas pagar en cumplimiento de sentencias ejecutoriadas."

Dios guarde a V.E.

BETLRAN URENDA ZEGERS
Presidente Subrogante del Senado

JOSE LUIS LAGOS LOPEZ
Secretario Subrogante del Senado

LEY

5. Publicación de ley en Diario Oficial**5.1. Ley N° 19.010**

Tipo Norma	:Ley 19010
Fecha Publicación	:29-11-1990
Fecha Promulgación	:23-11-1990
Organismo	:MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
Título	:ESTABLECE NORMAS SOBRE TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO
Tipo Versión	:Texto Original De : 01-12-1990
Inicio Vigencia	:01-12-1990
Fin Vigencia	:30-09-1993
URL	:
	http://www.leychile.cl/N?i=30378&f=1990-12-01&p=

ESTABLECE NORMAS SOBRE TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de Ley:

"Artículo 1º.- El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- 1.- Mutuo acuerdo de las partes.
- 2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- 3.- Muerte del trabajador.
- 4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

LEY

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

6.- Caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 2°.- El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1.- Falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.

2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo, de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y

b) La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Artículo 3°.- Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al

LEY

contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.

Artículo 4°.- Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 5 ó 6 del artículo 1°, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 2°, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas, los hechos en que se funda y el estado en que se encuentran las imposiciones previsionales.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 1°, el plazo será de seis días hábiles.

Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un

LEY

registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 3°, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Los errores en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones o su omisión, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 451 del Código del Trabajo.

Artículo 5°.- Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 3°, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.

La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la sustitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador, según lo establecido en el inciso segundo del artículo 3° y en el inciso cuarto del artículo 4° de esta ley.

Lo dispuesto en los incisos anteriores no se aplicará en el caso de terminación del contrato de los trabajadores de casa particular, respecto de los cuales regirán las siguientes normas:

a) Tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a

LEY

todo evento que se financiará con un aporte del empleador, equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible, la que se regirá, en cuanto corresponda, por las disposiciones de los artículos 7° y 8° de esta ley, y

b) La obligación de efectuar el aporte tendrá una duración de once años en relación con cada trabajador, plazo que se contará desde el 1° de enero de 1991, o desde la fecha de inicio de la relación laboral, si ésta fuere posterior. El monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos.

Artículo 6°.- No obstante lo señalado en el artículo anterior, las partes podrán, a contar del inicio del séptimo año de la relación laboral, sustituir la indemnización que allí se establece por una indemnización a todo evento, esto es, pagadera con motivo de la terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa que la origine, exclusivamente en lo que se refiera al lapso posterior a los primeros seis años de servicios y hasta el término del undécimo año de la relación laboral.

El pacto de la indemnización sustitutiva deberá constar por escrito y el aporte no podrá ser inferior al equivalente a un 4,11% de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible que devengue el trabajador a partir de la fecha del acuerdo. Este porcentaje se aplicará hasta una remuneración máxima de noventa unidades de fomento.

Artículo 7°.- En los casos en que se pacte la indemnización sustitutiva prevista en el artículo anterior, el empleador deberá depositar mensualmente, en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, el porcentaje de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible de éste que se hubiere fijado en el pacto correspondiente, el que será de cargo del empleador.

Dichos aportes se depositarán en una cuenta de ahorro especial que abrirá la Administradora de Fondos de Pensiones a cada trabajador, la que se regirá por lo dispuesto en el párrafo 2° del Título III del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, con las siguientes excepciones:

a) Los fondos de la cuenta especial sólo podrán ser girados una vez que el trabajador acredite que ha dejado de

LEY

prestar servicios en la empresa de que se trate cualquiera que sea la causa de tal terminación y sólo serán embargables en los casos previstos en el inciso segundo del artículo 56 del Código del Trabajo, una vez terminado el contrato.

b) En caso de muerte del trabajador, los fondos de la cuenta especial se pagarán a las personas y en la forma indicada en los incisos segundo y tercero del artículo 59 del Código del Trabajo. El saldo, si lo hubiere, incrementará la masa de bienes de la herencia.

c) Los aportes que deba efectuar el empleador tendrán el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de su cobro. Al respecto, se aplicarán las normas contenidas en el artículo 19 del decreto ley N° 3.500, de 1980.

d) Los referidos aportes, siempre que no excedan de un 8,33% de la remuneración mensual de naturaleza imponible del trabajador y la rentabilidad que se obtenga de ellos, no constituirán renta para ningún efecto tributario. El retiro de estos aportes no estará afecto a impuesto.

e) En caso de incapacidad temporal del trabajador, el empleador deberá efectuar los aportes sobre el monto de los subsidios que perciba aquél, y

f) Las Administradoras de Fondos de Pensiones podrán cobrar una comisión porcentual, de carácter uniforme, sobre los depósitos que se efectúen en estas cuentas.

Artículo 8°.- Los trabajadores no afectos al sistema de pensiones del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, se afiliarán a alguna Administradora de Fondos de Pensiones en los términos previstos en el artículo 2° de dicho cuerpo legal, para el solo efecto del cobro y administración del aporte a que se refiere el artículo precedente.

Artículo 9°.- El pacto a que se refiere el artículo 6° podrá también referirse a períodos de servicios anteriores a su fecha, siempre que no afecte la indemnización legal que corresponda por los primeros seis años de servicios, conforme lo dispuesto en el artículo 5°.

En tal caso, el empleador deberá depositar en la cuenta de ahorro especial un aporte no inferior al 4,11% de la última remuneración mensual de naturaleza imponible por cada mes de servicios que se haya considerado en el pacto. Este aporte se calculará hasta por una remuneración máxima de noventa unidades de fomento y deberá efectuarse de una sola vez, conjuntamente con las cotizaciones correspondientes a

LEY

las remuneraciones devengadas en el primer mes de vigencia del pacto.

Podrán suscribirse uno o más pactos para este efecto, hasta cubrir la totalidad del período que exceda de los primeros seis años de servicios.

Artículo 10.- El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 1º, 2º y 3º, y que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 4º y la de los incisos primero o segundo del artículo 5º según correspondiere, aumentada esta última en un veinte por ciento.

Sin perjuicio del porcentaje señalado en el inciso anterior, que se establece como mínimo, si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 2º y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 5º, según correspondiere, podrá ser aumentada hasta en un cincuenta por ciento.

Artículo 11.- Si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 3º de esta ley, se observarán las reglas siguientes:

a) La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 4º de esta ley, supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva de aviso previo, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 4º, inciso cuarto y 5º, incisos primero o segundo, según corresponda.

Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al mismo tribunal señalado en el artículo anterior, en el mismo plazo allí indicado, para que se ordene y cumpla dicho pago.

El hecho de que el trabajador reciba parcial o totalmente este pago o inste por él del modo previsto en el inciso

LEY

anterior, importará la aceptación de la causal, sin perjuicio de su derecho a reclamar las diferencias que estime que se le adeuden, y

b) Si el trabajador estima que la aplicación de esta causal es improcedente, y no ha hecho aceptación de ella del modo previsto en la letra anterior, podrá recurrir al tribunal mencionado en el artículo precedente, en los mismos términos y con el mismo objeto allí indicado. Si el Tribunal rechazare la reclamación del trabajador, éste sólo tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas en los artículos 4°, inciso cuarto, y 5°, incisos primero o segundo, según corresponda, con el reajuste indicado en el artículo 15, sin intereses.

Artículo 12.- Los trabajadores cuyos contratos terminaren en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 3°, que tengan derecho a la indemnización señalada en los incisos primero o segundo del artículo 5°, según corresponda, podrán instar por su pago y por la del aviso previo, si fuese el caso, dentro de los sesenta días hábiles contados desde la fecha de la separación, en el caso de que no se les hubiere efectuado dicho pago en la forma indicada en el párrafo segundo de la letra a) del artículo anterior.

Artículo 13.- Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 2° fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 4°, y en los incisos primero o segundo del artículo 5°, según corresponda, aumentada en un veinte por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los Números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un cincuenta por ciento.

Si se estableciere que la causal en que ha incurrido el empleador es la de los números 1, 5 ó 6 del artículo 2°, la indemnización del artículo 5° será fijada por el juez de la causa y su monto máximo será el señalado en el último inciso del artículo 10.

El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 4° en la forma y oportunidad allí señalados.

Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.

LEY

Artículo 14.- Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 10, 11, 12 y 13 de esta ley, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.

Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendarios.

Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en esta ley, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo.

Artículo 15.- Las indemnizaciones a que se refieren los artículos 10, 11, 12 y 13 de esta ley se reajustarán conforme a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquél en que se puso término al contrato y el que antecede a aquél en que se efectúe el pago. Desde el término del contrato, la indemnización así reajustada devengará también el máximo interés permitido para operaciones reajustables.

Artículo 16.- En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 1° y en las del artículo 2° de esta ley.

El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus

LEY

labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

Artículo 17.- Si se hubiere estipulado por las partes la indemnización convencional sustitutiva de conformidad con lo dispuesto en los artículos 6° y siguientes, las indemnizaciones previstas en los artículos 10, 11, 12 y 13 de esta ley se limitarán a aquella parte correspondiente al período que no haya sido objeto de estipulación.

Artículo 18.- La indemnización que deba pagarse en conformidad al artículo 5°, será incompatible con toda otra indemnización que, por concepto de término del contrato o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen, y a cuyo pago concurra el empleador total o parcialmente en la parte que es de cargo de este último, con excepción de la establecida en los artículos 6° y siguientes de esta ley.

En caso de incompatibilidad, deberá pagarse al trabajador la indemnización por la que opte.

Artículo 19.- El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador.

Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.

No tendrá lugar lo dispuesto en el inciso primero en el caso de contratos de duración no superior a treinta días, salvo que se prorrogaren por más de treinta días o que,

LEY

vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste.

El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él.

Artículo 20.- Las indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo establecidas por ley, las pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, no constituirán renta para ningún efecto tributario.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, cuando por terminación de funciones o de contrato de trabajo, se pagaren además otras indemnizaciones a las precitadas, deberán sumarse éstas a aquéllas con el único objeto de aplicarles lo dispuesto en el N° 13 del artículo 17 de la Ley sobre Impuesto a la Renta a las indemnizaciones que no estén en el inciso primero de este artículo.

Artículo 21.- Deróganse el Título V del Libro I del Código del Trabajo, aprobado por la ley N° 18.620, y el artículo 5° transitorio de la misma. Facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año, incorpore las normas de esta ley al Título V del Libro I del Código del Trabajo. En el ejercicio de esta facultad, el Presidente de la República podrá refundir, coordinar y sistematizar las disposiciones de esta ley, incluir los preceptos legales que la hayan interpretado, reunir disposiciones directa y sustancialmente relacionadas entre sí que se encuentren dispersas, introducir cambios formales, sea en cuanto a redacción, titulación, ubicación de preceptos y otros de similar naturaleza, pero sólo en la medida en que sean indispensables para la coordinación y sistematización.

Contará, asimismo, con todas las atribuciones necesarias para el cabal cumplimiento de los objetivos anteriormente indicados, pero ellas no podrán importar, en caso alguno, la alteración del verdadero sentido y alcance de las disposiciones legales vigentes.

LEY

Artículo 22.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a su publicación en el "Diario Oficial", con excepción de las letras a) y b) del inciso final del artículo 5°, que entrará en vigor el 1° de enero de 1991.

ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo 1°.- Los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha que entre en vigor esta ley y que hubieren sido contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981, tendrán derecho a las indemnizaciones que les correspondan conforme a ella, sin el límite máximo a que se refiere el artículo 5°. Si dichos trabajadores pactasen la indemnización a todo evento señalada en el artículo 6°, ésta tampoco tendrá el límite máximo que allí se indica.

La norma del inciso anterior se aplicará también a los trabajadores que con anterioridad al 14 de agosto de 1981 se encontraban afectos a la ley N° 6.242, y que continuaren prestando servicios a la fecha de vigencia de esta ley.

Artículo 2°.- Los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha que entre en vigor esta ley y que hubieren sido contratados a contar del 14 de agosto de 1981, recibirán el exceso sobre ciento cincuenta días de remuneración, que por concepto de indemnización por años de servicio pudiere corresponderles al 14 de agosto de 1990, en mensualidades sucesivas, equivalentes a treinta días de indemnización cada una, debidamente reajustadas en conformidad al artículo 15.

Para tales efectos, en el respectivo finiquito se dejará constancia del monto total que deberá pagarse con tal modalidad y el no pago de cualquiera de las mensualidades hará exigible en forma anticipada la totalidad de las restantes. Dicho pago podrá realizarse en la Inspección del Trabajo correspondiente.

Artículo 3°.- Para el cálculo de las indemnizaciones de los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha que entre en vigor esta ley y que hubieren sido contratados con anterioridad al 1° de marzo de 1981, no se considerará el incremento o factor previsional establecido para las remuneraciones por el decreto ley N° 3.501, de 1980.

Artículo 4°.- Respecto de aquella parte de la indemnización por años de servicio que exceda de ciento

LEY

cincuenta días de remuneración, en el caso de los trabajadores con contrato vigente a la fecha que entre en vigor esta ley y que hubieren sido contratados con posterioridad al 14 de agosto de 1981, los empleadores deberán incluir, para el cálculo respectivo, el monto de las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador, en la forma que se señala a continuación:

1.- En las indemnizaciones que corresponda pagar en 1990, se incluirá un veinticinco por ciento;

2.- En las que corresponda pagar en 1991, un cincuenta por ciento;

3.- En las que corresponda pagar en 1992, un setenta y cinco por ciento, y

4.- En las que corresponda pagar a partir del año 1993, se incluirá la totalidad de las referidas imposiciones y cotizaciones.

Artículo 5°.- Los anticipos sobre la indemnización por años de servicio convenidos o pagados con anterioridad a la vigencia de esta ley se regirán por las normas bajo cuyo imperio se convinieron o pagaron.

Artículo 6°.- Los trabajadores cuyo contrato haya terminado por desahucio del empleador, a contar del 15 de agosto de 1990 y hasta que entre en vigencia esta ley, dispondrán de un plazo de treinta días hábiles, contado desde esta última fecha, para reclamar el pago de la indemnización por años de servicio de acuerdo a los montos establecidos en el artículo 5° de esta ley, o de la diferencia, en su caso.

Lo anterior no se aplicará tratándose de indemnizaciones que consten en finiquitos debidamente suscritos, ni cuando hayan sido ordenadas pagar en cumplimiento de sentencias ejecutoriadas."

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, noviembre 23 de 1990.- PATRICIO AYLWIN AZOCAR, Presidente de la República.- René Cortázar Sanz, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Eduardo Loyola Osorio, Subsecretario del Trabajo.