



Historia de la Ley N° 19.010

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

Nota Explicativa

Esta Historia de Ley ha sido construida por la Biblioteca del Congreso Nacional a partir de la información disponible en sus archivos.

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.

Se han omitido documentos de mera o simple tramitación, que no proporcionan información relevante para efectos de la Historia de Ley.

Para efectos de facilitar la revisión de la documentación de este archivo, se incorpora un índice.

Al final del archivo se incorpora el texto de la norma aprobado conforme a la tramitación incluida en esta historia de ley.

ÍNDICE

1. Primer Trámite Constitucional: Senado	3
1.1. Mensaje	3

Mensaje

1. Primer Trámite Constitucional: Senado

1.1. Mensaje

Fecha 13 de julio, 1990. Mensaje 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.

MENSAJE 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 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.

Mensaje

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 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.

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.

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

Mensaje

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 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.

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 157º 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 preside 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 preside tiene la convicción que la presente propuesta redundará en mayor equidad para los trabajadores, una adecuada 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 los artículos 26º y siguientes de la Ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, califico de suma, el siguiente

PROYECTO DE LEY:

Mensaje

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.

ARTICULO 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, 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 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 representé, 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.
- 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.

ARTICULO 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,

Mensaje

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.

ARTICULO 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 imposiciones 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 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 7º.-

Mensaje

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 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.

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 59º 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.

ARTICULO 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 sólo efecto del cobro y administración del aporte a que se refiere el artículo precedente.

ARTICULO 9º.-

El pacto sustitutivo a que se refiere el artículo 6º también podrá comprender períodos anteriores a la fecha del mismo, siempre que no afecte la indemnización legal o convencional contemplada en el artículo 5º 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 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.

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 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.

Mensaje

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.

ARTICULO 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 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 impositiciones y cotizaciones de previsión o

Mensaje

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.

Para los efectos de lo señalado en el N°4.- del artículo 1º 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.

ARTICULO 15º.-

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 a 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.

ARTICULO 16º.-

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 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.

ARTICULO 17º.-

Si se hubiere estipulado por las partes la indemnización convencional sustitutiva de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6º y siguientes, 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.

ARTICULO 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 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 se opte.

Mensaje

ARTICULO 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.

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

ARTICULO 21º.-

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

ARTICULO 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.,

Mensaje

PATRICIO AYLWIN AZOCAR

Presidente de la República

RENE CORTAZAR SANZ

Ministro del Trabajo Y Previsión Social