

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA DIVERSOS CUERPOS LEGALES, CON EL OBJETO DE PROTEGER EL EMPLEO ANTE DESPIDOS MASIVOS. [15.1244-13].

Propuesta de Indicaciones Senadores Iván Moreira y Rodrigo Galilea

PROYECTO APROBADO EN GENERAL	INDICACIONES PROPUESTAS
<p align="center">PROYECTO DE LEY</p> <p>"Artículo 1°.- Modificase el Código del Trabajo en la forma siguiente:</p> <p>1. Reemplázase el epígrafe del Título V del Libro I, por el siguiente:</p> <p align="center">"DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LOS DESPIDOS MASIVOS".</p>	<p align="center">PROYECTO DE LEY</p> <p>"Artículo 1°.- Modificase el Código del Trabajo en la forma siguiente:</p> <p>1. Reemplázase el epígrafe del Título V del Libro I, por el siguiente:</p> <p align="center">"DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y PROCEDIMIENTO APLICABLE A DESPIDOS COLECTIVOS".</p>
<p>2. Intercálase, a continuación del epígrafe del Título V del Libro I, "DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LOS DESPIDOS MASIVOS" y previo al artículo 159, el siguiente enunciado:</p> <p align="center">"CAPÍTULO I DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO".</p>	<p>2. Intercálase, a continuación del epígrafe del Título V del Libro I, "DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y PROCEDIMIENTO APLICABLE A DESPIDOS COLECTIVOS", y previo al artículo 159, el siguiente enunciado:</p> <p align="center">"CAPÍTULO I DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO".</p>
<p>3. Intercálase, a continuación del artículo 178, el siguiente Capítulo II, nuevo:</p> <p align="center">"CAPÍTULO II DE LOS DESPIDOS MASIVOS</p>	<p>3. Intercálase, a continuación del artículo 178, el siguiente Capítulo II, nuevo:</p> <p align="center">"CAPÍTULO II DEL PROCEDIMIENTO APLICABLE A DESPIDOS COLECTIVOS</p>
<p>Artículo 178 A.- Se entenderá por despidos masivos aquellos que afecten al 10% o más del total de trabajadores de una empresa y, en general, cuando afecten a más de 1.000 trabajadores respecto de un mismo empleador, en un período de noventa días corridos.</p> <p>Artículo 178 B.- Las normas del presente Capítulo se aplicarán a todos los despidos que se planifiquen u ocurran en la gran y mediana empresa, salvo las terminaciones de contratos de trabajo previstos en los números 4 y 5 del artículo 159 de este Código.</p>	<p>[Se reemplazan los artículos 178 A y 178 B del proyecto por el siguiente:]</p> <p>Artículo 178 A.- Definición. Se entenderá como despido colectivo aquél que afecta un tercio o más de los trabajadores de un establecimiento sujetos un contrato de duración indefinida, dentro de un período de noventa días, sin que se contraten nuevos trabajadores en su reemplazo. No serán aplicables las normas del presente capítulo, a los establecimientos de menos de doscientos trabajadores.</p> <p>El empleador deberá dar aviso de la medida de despido a las Secretarías Regionales Ministeriales de Economía Fomento y Turismo, y del Trabajo y Previsión Social de la región, a fin de iniciar procesos de consulta y gestiones tendientes a mitigar los impactos del despido colectivo; copia de dicho aviso deberá remitirse a los trabajadores o las organizaciones sindicales a las que pertenezcan, en su caso. El empleador en su aviso, deberá señalar fundadamente las razones económicas, tecnológicas o comerciales que motivan los despidos. Esta obligación del empleador, deberá cumplirse dentro de los tres días siguientes al despacho de las correspondientes cartas de</p>

PROYECTO APROBADO EN GENERAL	INDICACIONES PROPUESTAS
	<p>despido. En su presentación, el empleador deberá al menos consignar lo siguiente:</p> <p>a.- los motivos de la decisión de despidos colectivos;</p> <p>b.- el número y los cargos de los trabajadores que fueron despedidos;</p> <p>c.- el período en que se realizarán los despidos en caso de ser escalonados dentro de un período de noventa días, y,</p> <p>d.- las condiciones de salida que se ofrecieron en la carta de despido a los trabajadores afectados.</p>
<p>Artículo 178 C.- Antes de realizar despidos masivos el empleador deberá consultar a las organizaciones sindicales representativas de los trabajadores, informándoles de la medida y sus fundamentos.</p> <p>La consulta se iniciará notificando a las organizaciones sindicales representativas de los trabajadores de la respectiva empresa o empresas consideradas como un solo empleador, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código, para que hagan valer sus derechos. Se entenderá por organizaciones representativas de los trabajadores a los sindicatos de empresa e interempresa que les representen de conformidad con las normas del Libro III de este Código. En el caso que no existan organizaciones sindicales representativas de los trabajadores afectados por la decisión, el empleador deberá comunicar la decisión a todo el personal, para que éstos hagan valer sus derechos.</p> <p>La consulta se deberá referir a las necesidades que determinan la decisión de los despidos masivos y las medidas para evitarlos, reducirlos o atenuar sus consecuencias, a través de acciones de apoyo destinadas a la reconversión o readaptación de las personas afectadas.</p> <p>El proceso de consulta deberá tener una duración no inferior a 45 días hábiles, prorrogables por igual término. El empleador no podrá proceder a los despidos hasta finalizada ésta.</p> <p>Artículo 178 D.- Dentro de los cinco primeros días de iniciada la consulta, con la finalidad de que los trabajadores puedan formular propuestas y observaciones a la medida, el empleador deberá comunicar por escrito:</p> <p>a) los motivos de la decisión de despidos masivos.</p> <p>b) el número y los cargos de los trabajadores que serán despedidos.</p>	<p>[Se reemplaza el artículo 178 C y 178 D, por el siguiente:]</p> <p>Artículo 178 B.- Cursadas las cartas de despido y habiendo sido las autoridades notificadas de los mismos, éstas podrán iniciar un proceso de consulta, con las organizaciones sindicales de los trabajadores despedidos, o con éstos debidamente representados, en su caso, y con el empleador o quien lo represente. Para el empleador será obligatorio participar en dicho proceso. En este período de consulta podrán, entre otros, ser tratados los siguientes asuntos:</p> <p>a.- Posibles medidas de relocalización de los trabajadores en otros establecimientos de la misma empresa;</p> <p>b.- Implementación de toda posible medida de mitigación tales como la reconversión laboral certificación de competencias laborales, reentrenamiento o la extensión de herramientas del Estado en materia de capacitación; o bien, adicionalmente, la mantención de planes de salud y seguros, y, en general, acciones que permitan un mejor apoyo a los trabajadores en la búsqueda de empleo. Dichas medidas serán enteramente compatibles con las prestaciones a que haya lugar por aplicación de la ley 19.728.</p> <p>Finalizadas las consultas y determinadas las medidas que ahí se acuerden, se suscribirá un protocolo de acuerdo entre los participantes dando cuenta de las conclusiones y de las medidas, derechos, y las obligaciones generadas en el proceso mencionado.</p> <p>Con todo, los trabajadores que no concurran a la suscripción del protocolo de acuerdo, siempre mantendrán el derecho de impugnar judicialmente el despido por las causales generales que establece este Código.</p>

PROYECTO APROBADO EN GENERAL	INDICACIONES PROPUESTAS
<p>c) el período en que se realizarán los despidos.</p> <p>d) los criterios que se utilizarán para definir a las personas que serán afectadas por los despidos.</p> <p>e) las condiciones de salida que se ofrecerán a las personas despedidas.</p> <p>f) toda la información que sirva de sustento a la medida.</p>	<p>Durante el período de consultas, el plazo señalado en el inciso primero del artículo 177, se entenderá extendido hasta por veinte días prorrogables solo por una vez, mediante acuerdo de las partes que participan en las consultas. Transcurrido este plazo o su prórroga, el empleador deberá poner a disposición de los trabajadores el respectivo finiquito conforme las reglas generales; se deberán incluir, además, en este instrumento, todas aquellas obligaciones del empleador que emanen del protocolo de acuerdo señalado en el inciso segundo de este artículo.</p>
<p>Artículo 178 E.- El empleador deberá informar a la Dirección del Trabajo sobre la decisión de implementar un despido masivo y los fundamentos de éste, el mismo día en que inicie el proceso de consulta previa a los trabajadores, poniendo a su disposición toda la información señalada en el artículo anterior.</p> <p>Las organizaciones representativas de los trabajadores o éstos, según corresponda, podrán remitir a la Dirección del Trabajo las observaciones y propuestas que presenten al empleador en el proceso de consulta.</p> <p>Durante el proceso de consulta, cualquiera de las partes podrá solicitar mediación, la que se regirá por las normas de los artículos 381 y siguientes de este Código."</p>	<p>Rechazar. Queda fuera de lugar respecto del tenor de la indicación anterior.</p>
<p>Artículo 2°.- Agrégase al artículo 39 de la ley N°19.518, que fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, el siguiente inciso final:</p> <p>"Para proceder a autorizar el monto de los gastos en capacitación de las empresas que estén o hayan estado involucradas en un proceso de consulta por despidos masivos, se deberá verificar previamente la pertinencia y calidad de los cursos realizados, en relación a las necesidades de reconversión y readaptación laboral para las que fueron definidos."."</p>	<p>[Se reemplaza expresión "masivos" por "colectivos"]</p> <p>Artículo 2°.- Agrégase al artículo 39 de la ley N°19.518, que fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, el siguiente inciso final:</p> <p>"Para proceder a autorizar el monto de los gastos en capacitación de las empresas que estén o hayan estado involucradas en un proceso de consulta por despidos colectivos, se deberá verificar previamente la pertinencia y calidad de los cursos realizados, en relación a las necesidades de reconversión y readaptación laboral para las que fueron definidos."."</p>

PROYECTO DE LEY SOBRE MODIFICACIONES A LA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD (14.445-13).

Estado de avance de la negociación de Asesores en tercer trámite constitucional (27.12.23)

1. **ASISTENCIA.** Nos hemos reunido Raúl Araneda, Jefe de gabinete del Senador Moreira, Francisco Del Río, Asesor Legislativo del Senador Galilea y la Bancada de la UDI, Francisco Neira, Asesor legislativo del MINTRAB, Fernando Carvalho, Asesor Legislativo del MIDESF e inicialmente Daniel Concha, Director de SENADIS. Asimismo, han asistido personal técnico de MINEDUC y MIDESF.

2. **ACUERDOS.** Se han logrado acuerdos en torno a rechazar en Sala los siguientes puntos contenidos en el proyecto aprobado por la Cámara de Diputados en segundo trámite constitucional:

PRIMERA ENMIENDA POR RECHAZAR: Artículo 1, numeral 4, letra b):

a) *“Incorpórase el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando el actual a ser tercero y así sucesivamente:*

“Las empresas señaladas en el inciso precedente, deberán contar en sus reglamentos internos con un protocolo de trato, que permita responder a las necesidades de los trabajadores con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez, relativas a las relaciones con los demás trabajadores, su atención, accesibilidad, evacuación y protección de su bienestar físico, mental y social.”.

RAZÓN. Se buscará acuerdos sobre una redacción que haga referencia a que el contenido de dichos protocolos debe concordar con los principios de la ley 20.422 sobre discapacidad.

SEGUNDA ENMIENDA POR RECHAZAR: Artículo 1, numeral 5, ítem iii), que introduce el siguiente numeral 6 al artículo 157 del Código del Trabajo:

“6.- Las empresas obligadas no podrán destinar más del 50% de los recursos que deban donar a una única organización de aquellas inscritas en el Registro de Donatarios a las que se refiere el artículo 2 de la ley N° 19.885. Adicionalmente, los recursos que donen deberán destinarse, al menos, a un proyecto o iniciativa a ejecutar en una región distinta de la Metropolitana.”.

RAZÓN. Se comparte el fondo, en cuanto a que al menos uno de los proyectos de inclusión financiados por empresas en virtud del cumplimiento subsidiario a la contratación de personas con discapacidad, sea en una región distinta a la Metropolitana. Ahora bien, se buscará una redacción de común acuerdo que resuelva la certeza de que ello se cumpla efectivamente, a la vez que resuelva temas de implementación tributaria de la institución ya que ella debe contar con un domicilio verificable por el SII en la región, al implementar un proyecto.

TERCERA ENMIENDA POR RECHAZAR: Artículo Primero Transitorio.

“Con todo, las modificaciones introducidas por el artículo 1, numeral cuatro, literal a) al inciso primero del artículo 157 bis del Código del Trabajo; por el artículo 1 numeral cinco, literal a), número iv) y al literal b) del artículo 157 ter del Código del Trabajo, y; por el artículo 6 literal b), y el inciso segundo del artículo 45 de la ley N° 20.422, se harán efectivas a partir del primer día del mes de enero del año siguiente al envío de un informe de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Desarrollo Social y Familia, y de Hacienda, que acredite el cumplimiento de la cuota del uno por ciento de contratación de personas con discapacidad y/o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional en el ochenta por ciento de las empresas e instituciones obligadas. Para estos efectos, el informe que constate el estado de cumplimiento de dicha cuota deberá ser elaborado anualmente, y comunicado a las Comisiones de Trabajo y Seguridad Social y de Desarrollo

Social, Superación de la Pobreza y Planificación de la Cámara de Diputadas y Diputados, y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado durante el primer semestre de cada año.

Excepcionalmente, el primer informe al que se hace referencia en el inciso anterior deberá ser emitido dentro del plazo de doce meses desde la publicación de esta ley en el Diario Oficial."

RAZÓN. Se comparte el fondo, en cuanto a que no se puede dar un salto al vacío aumentando la cuota de contratación a 2%, sin una adecuada evaluación del cumplimiento del 1%. Se comparte que la redacción aprobada puede ser confusa y que carece de elementos regionales que permitan diferenciar medidas entre regiones con alto cumplimiento y otras con bajos cumplimiento.

Se buscará una redacción que dé cuenta de ello y que se ajuste a una gradualidad fundada del aumento de la cuota de contratación.

3. **DESACUERDO.** Sin embargo, no se ha logrado acuerdo respecto de la norma que permite que los estudiantes de educación especial encaminada a la obtención de licencia de educación media, puedan acceder a cargos en la administración del estado. La norma es la siguiente:

Artículo 3.- numeral 1, que modifica el Estatuto Administrativo.

"Agrégase, en el literal d) del artículo 10, luego del punto y coma que pasa a ser punto y seguido, la oración:

Para aquellos cargos regidos por esta ley en los cuales se exija tener licencia de educación media, se entenderá que cumplen dicho requisito las personas con discapacidad mayores de 18 años que acrediten haber completado sus estudios en la modalidad de educación especial, de conformidad con lo dispuesto en el decreto N° 83, de 2015, del Ministerio de Educación que Aprueba criterios y orientaciones de adecuación curricular para estudiantes con necesidades educativas especiales de educación parvularia y educación básica o a la normativa que lo reemplace;"

RAZÓN. Los argumentos del ejecutivo para mantener la norma como está, consisten en que si se amplía la posibilidad de contratación a estudiantes de escuelas especiales, se eternizará el sistema segregado de educación, en circunstancias que MINEDUC aspira a que la educación especial se encuentre integrada con la regular.

Por nuestra parte, afirmamos que la integración de una y otra no es objeto de esta norma, sino que se trata de proveer de una herramienta más al estudiante de educación especial al poder acceder excepcionalmente a un puesto en el estado que sea compatible con las horas lectivas a que asiste para nivelar sus estudios de educación media. Adicionalmente, si la norma no se considera adecuada, también habría que prohibir la contratación de estudiantes en el sector privado. No fue respondido este último punto por los representantes del gobierno.

Los senadores deben decidir, entonces si mantenemos este disenso pidiendo votación separada de esta enmienda, o bien nos allanamos a ella, trabajando en C. Mixta el resto de los puntos planteados.