Otorga el derecho a indemnización al trabajador por renuncia,
muerte o mutuo acuerdo

Dentro de los muchos derechos laborales que han ido conquistando los trabajadores a lo largo de las décadas, se cuenta aquél que guarda relación con el pago de una indemnización por los años de servicios prestados cuando el trabajador es desvinculado de su empleo por decisión del empleador. El fundamento esencial que sustenta este derecho, comúnmente denominado "mes por año", es el reconocimiento que se le hace al trabajador por el tiempo que ha completado prestando servicios a un mismo, o, en su caso, a más de un empleador. Se busca con ello que el trabajador, cualquiera sea la naturaleza de su labor, goce de una merecida retribución que reconozca su fiel labor de varios años y que se vea al menos en parte y temporariamente protegido contra las inclemencias de la cesantía.

Sin embargo, nuestro sistema legal no contempla este beneficio, a nuestro juicio justo y básico, para el caso en que a la relación laboral se le diere término en virtud del **mutuo acuerdo de las partes, de la renuncia voluntaria' del trabajador o de la muerte de éste,** todas las cuales son causales de término legítimo del contrato de trabajo_ Nos parece evidente que esta discriminación entre éstas y otras formas de terminar el vínculo laboral resulta seriamente perjudicial para el trabajador y no presenta, en muchísimos casos, una razón de justicia.

No nos engañemos. Este proyecto no trata de premiar al trabajador que periódica e injustificadamente cambia de empleo o renuncia a él, o se pone voluntariamente en situación de cesantía. Por lo demás, es sabido que esto no es lo frecuente. Se trata de proteger a trabajadores como, por ejemplo, aquél que, por razones familiares, debe cambiarse de ciudad, o de aquél que, tras años de fieles servicios a su empleador, encuentra lícitamente un empleo mejor, o de aquél que está siendo acosado laboralmente por algún jefe o compañero y que por temor a la represalia o ante la imposibilidad de poder probarlo no denuncia la situación, o del caso de una trabajadora que es además esposa y madre, y cuyas obligaciones familiares impostergables con varios hijos pequeños o alguno enfermo de seriedad no le permiten seguir trabajando pese a su deseo de hacerlo. O también nos referimos al caso de la muerte inesperada de aquel trabajador que es el único sostén económico de su grupo familiar. Y así, se trata de múltiples otros casos que la vida, más fértil que cualquier ejemplo que la imaginación pudiere ofrecer, a veces nos entrega y en los cuales **parece de justicia que el trabajador reciba una indemnización por sus años de servicio.**

Sabemos que de este beneficio pudiera hacerse o pretenderse hacer un mal uso, abusando de él. Para evitar aquello, se proponen requisitos y limitaciones. Y no creemos que pudiera afectar económicamente a las pequeñas y medianas empresas, en las que la relación trabajador-empleador es mucho más cercana y

personal y en la cual las razones del término de la relación laboral serán bien comprendidas por este último. Finalmente consideramos que **es de justicia laboral y social que el trabajador que termina su vínculo laboral por estas razones reciba una indemnización que le permita enfrentar en mejor forma su eventual cesantía, o, en caso de su muerte, entregar una justa retribución a su familia.**

En virtud de los fundamentos y razones precedentes, venimos en proponer a este Honorable Congreso el siguiente

proyecto de ley:

Artículo único: *Agréguese al artículo 159 del Código del Trabajo, a continuación de su numeral 6, el siguiente inciso final:*

"En los contratos indefinidos que han estado vigentes dos o más años y que terminasen por renuncia o muerte del trabajador o por acuerdo de ambas partes, el trabajador, o sus herederos en conjunto cuando corresponda, tendrá derecho a la indemnización establecida en el inciso segundo del artículo 163 con un límite máximo de ciento cincuenta días de remuneración. Dicha indemnización será compatible con toda otra a la que el trabajador pudiera tener derecho y, en lo que le sea aplicable, se sujetará a lo dispuesto en los artículos 172 y 173."