BOLETIN N° 6164-13-1

INFORME DE LA COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE DERECHOS DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LA QUIEBRA DE LA EMPRESA

HONORABLE CAMARA:

Vuestra **Comisión de Trabajo y Seguridad Social** pasa a informaros, en primer trámite reglamentario, sobre el proyecto de ley, en primer trámite constitucional, iniciado en moción de las Diputadas señoras Goic, doña Carolina; Allende, doña Isabel, y Muñoz, doña Adriana, y de los Diputados señores Aguiló; Jiménez; Leal y Olivares, que establece derechos de los trabajadores frente a la quiebra de la empresa, Boletín 6164-13.

A las sesiones que vuestra Comisión destinó al estudio de la referida iniciativa legal asistió el señor Superintendente de Quiebras, Rodrigo Albornoz Pollman, y el asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, don Francisco Del Río Correa.

I.- ANTECEDENTES GENERALES.

Señala la propia Moción que ella se orienta a perfeccionar la garantía de los derechos de los trabajadores frente a la quiebra de sus empleadores. En dicho sentido se proponen las siguientes modificaciones legales:

1. Frente a la declaración de quiebra de las empresas, muchas de estas despiden a sus trabajadores, fundando dicho despido en la causal de "caso fortuito o fuerza mayor", la cual no da derecho a indemnización.

Al respecto la Excelentísima Corte Suprema ha sostenido en sus fallos que no procede aplicar esta causal frente a tal declaración.

La situación producida en las empresas debiera entenderse dentro de la norma del inciso primero del artículo 161, es decir, como necesidades de la empresa, establecimiento o servicio que hacen necesaria la separación de uno o más trabajadores. Esta moción propone considerar a la quiebra de la empresa explícitamente como ejemplo de la causal recién indicada, lo que daría derecho a la indemnización por años de servicio y, en su caso, a la sustitutiva de aviso previo. Por otra parte y, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 148 de la ley de quiebras, las indemnizaciones por años de servicio pueden pagarse administrativamente aún antes de su verificación.

2. El artículo 61 del Código del Trabajo y el artículo 2472 del Código Civil limitan el privilegio por las indemnizaciones legales a un monto igual a tres ingresos mínimos mensuales por cada año de servicio, sin indicar si estos ingresos son de carácter remuneracional o no remuneracional, cuyos montos presentan importantes diferencias. Además se establece un límite de diez años

para estas indemnizaciones, aunque el límite legal de las indemnizaciones por años de servicio es, por regla general, de once años.

En la presente moción se propone explicitar que los ingresos mínimos contemplados son aquellos de carácter remuneracional y se propone elevar el límite del privilegio a once años, de modo de hacerlo coherente con el límite de las indemnizaciones legales por años de servicio.

3. En virtud del numeral 5 del artículo 2472 del Código Civil, se comprende dentro de la primera clase de créditos los que nacen de las remuneraciones de los trabajadores y las asignaciones familiares.

Se ha discutido si la indemnización sustitutiva de aviso previo tiene o no un carácter remuneracional y, por tanto, si se entiende incluida en el numeral 5 antes citado o en el numeral 8 del mismo artículo. Sin pronunciarse sobre su naturaleza, pero dadas su característica de compensación por el despido intempestivo y, por tanto, sustitutivo del ingreso que el trabajador podría haber obtenido si se le hubiere dado el aviso oportunamente de la terminación de su contrato, se propone incluirla explícitamente dentro del numeral 5, lo que posibilitaría su pronto pago.

II.- MINUTA DE LAS IDEAS MATRICES O FUNDAMENTALES DEL PROYECTO.

En conformidad con el N° 1 del artículo 287 del Reglamento de la Corporación y para los efectos de los artículos 69 y 73 de la Constitución Política de la República, como, asimismo, de los artículos 24 y 32 de la Ley Nº 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional, cabe señalaros que la idea matriz o fundamental del proyecto es perfeccionar la garantía de los derechos de los trabajadores frente a la quiebra de la empresa empleadora.

Tal idea matriz se encuentra desarrollada en el proyecto aprobado por vuestra Comisión en dos artículos permanentes.

III.- ARTICULOS CALIFICADOS COMO NORMAS ORGANICAS CONSTITUCIONALES O DE QUORUM CALIFICADO.

En relación con esta materia, a juicio de vuestra Comisión, el artículo del proyecto de ley en informe no requiere para su aprobación de quórum calificado ni es de rango orgánico constitucional.

IV.- DOCUMENTOS SOLICITADOS Y PERSONAS RECIBIDAS POR LA COMISION.

Vuestra Comisión recibió al señor Superintendente de Quiebras, don Rodrigo Albornoz Pollman; al asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, don Francisco Del Río Correa; al señor Vicepresidente de la Asociación Gremial de Abogados Laboralistas, don Nestor Gutiérrez Gutiérrez; el

señor Presidente de la Confederación de Sindicatos de Trabajadores del Comercio, don José Luis Ortega Pereira, y al representante de la Asociación Gremial de Síndicos de Quiebra, don Eduardo Godoy Hales.

V.- ARTICULOS DEL PROYECTO DESPACHADO POR LA COMISION QUE DEBEN SER CONOCIDOS POR LA COMISION DE HACIENDA.

A juicio de vuestra Comisión el articulado del proyecto en informe no debe ser objeto de estudio por la Comisión de Hacienda de esta Corporación.

VI.- DISCUSION GENERAL.

El proyecto en informe fue aprobado, en general, con el voto favorable de la Diputada señora Goic, doña Carolina y de los Diputados señores Bertolino; Jiménez; Monckeberg, don Nicolás, y Salaberry, y la abstención del Diputado señor Dittborn, en su sesión de 30 de junio del presente año.

El señor Superintendente de Quiebras señaló, al referirse a la propuesta normativa, que la inserción del ingreso mínimo remuneracional como base de cálculo para el privilegio de las indemnizaciones de los trabajadores, que contiene los artículos 1 N° 1 y 2 N° 2 de la propuesta, zanjan, a su juicio, definitivamente una discusión que data de la introducción en Chile del sistema previsional del decreto ley N° 3.500, de 1980, el cual incrementó las remuneraciones sólo para efectos que los descuentos previsionales no las afectaran. En razón de ello, recordó, se creó un nuevo ingreso mínimo que se denomino remuneracional, con un monto bastante superior al ingreso mínimo no remuneracional, que debía entenderse aplicable a todos los restantes beneficios que se calcularan en dicha unidad, como, por ejemplo, el límite preferente de las indemnizaciones de origen laboral establecido en el artículo 61 del Código del Trabajo y 2472 N° 8 del Código Civil, consistente en tres ingresos mínimos mensuales por año de servicio.

Agregó que, concretamente, la adopción del ingreso mínimo remuneracional como base de cálculo de la parte preferente de las indemnizaciones de origen laboral, ascendente a $159.000 (ley 20.179), permite calcular dicha parte en función de un monto mayor al que se utiliza actualmente para computar la preferencia y que asciende a $102.558 que es la suma en que ha sido fijado el ingreso mínimo no remuneracional. En el mismo sentido, subrayó, es necesario recordar que generalmente, sólo se pagan los créditos privilegiados en las quiebras, por lo que una reforma en este sentido tiene efectos patrimoniales de consideración. En números representa un incremento para el trabajador en la parte preferente de su indemnización de $ 56.442 por año de servicio, que es la diferencia entre uno y otro ingreso.

Por otro lado, manifestó, se extiende de diez a once años el límite preferente de la indemnización de origen laboral, con lo cual se incrementa el monto preferente para aquellos trabajadores que han prestado servicios por

once años o más para la empresa en quiebra. Materialmente el aumento se traduce en incorporar tres ingresos mínimos mensuales adicionales a la parte preferente de la indemnización. Asimismo, se reconoce la quiebra de la empresa como un supuesto de la causal de término de la relación laboral, necesidades de la empresa, otorgando certeza a los derechos laborales de los trabajadores respecto de su indemnización, puesto que dicha causal otorga al trabajador derecho a indemnización, no así las otras causales que requieren ser probadas. Vale recordar que usualmente se utilizaba la causal caso fortuito o fuerza mayor, pese a que reiteradamente la jurisprudencia ha indicado que no procede considerar la quiebra como un supuesto de esta causal.

Sobre este punto, a su juicio, se requiere discutir los problemas que irroga la aplicación de la normativa laboral sobre el despido por necesidades de la empresa y las normas de la ley de Quiebras, puesto que se torna difícil aplicar el artículo 169 del Código del Trabajo, que obliga a efectuar una oferta irrevocable de pago al utilizar la causal, en razón de que el síndico, en muchas ocasiones, no estará en condiciones de efectuar una oferta en los términos requeridos por la legislación laboral, por no tener conocimiento cabal, a la fecha de los despidos, de las sumas adeudadas y de los fondos disponibles para cubrir los créditos, exponiéndose a sanciones e infringiendo el Código del Trabajo.

Al respecto, acotó que aún no existe claridad sobre una propuesta que resuelva los conflictos que puedan suscitarse, sin perjuicio de lo cual, se ha acordado una reunión con la Dirección del Trabajo para abordar este tema y obtener una solución satisfactoria desde el punto de vista laboral y concursal, la que será debidamente informada a esta comisión.

Posteriormente, hizo presente que mediante el número 1 del artículo 2 de la moción, se otorga a la indemnización sustitutiva del aviso previo la preferencia establecida en el N° 5 del artículo 2472 del Código Civil. Con ello, se define una situación que generó diferentes tratamientos en la práctica, puesto que algunos síndicos le dieron el carácter de indemnización pagándola con la preferencia del N° 8 de la disposición citada, en tanto que otros reconocieron su carácter remuneracional otorgándole privilegio del N° 5 del 2472.

Finalizó señalando que la discusión no es estéril, por cuanto si se reconoce la preferencia del N° 5 del artículo 2472 del Código Civil, se paga con anterioridad y sin acumularse a los créditos por indemnizaciones de origen laboral. Así como tampoco le afectaría los límites legales a la indemnización, establecidos en el artículo 61 del Código del Trabajo y N° 8 del 2472 del Código Civil .

Por su parte, el señor Del Río, Asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, afirmó que la presente iniciativa se encuentra claramente alineada con los avances que a lo largo de este gobierno se han obtenido en la protección de los derechos del trabajador.

Particularmente, recalcó, se hace necesario mencionar que los derechos de un trabajador con ocasión de su despido en el caso de que la empresa quiebre, constituye una de las materias de más sensible debate actualmente, puesto que las especiales regulaciones que norman los procesos concursales en el caso de falencia económica, dejan normalmente fuera de toda

posibilidad a los trabajadores para exigir el cumplimiento de las normas que regulan sus prestaciones por despido, dado que deben sujetarse a las preferencias de otros acreedores y sus acreencias se dividen entre créditos de diferente categoría; particularmente, tienen un trato diferenciado las remuneraciones adeudadas, las indemnizaciones y las cotizaciones previsionales que el fallido no enteró en su oportunidad.

En este sentido, señaló, el Ejecutivo respalda plenamente el contenido de la presente moción y le parecen especialmente valorables las normas relativas a la determinación del carácter de "remuneracional" de los ingresos mínimos como base de cálculo indemnizatorio, así como la norma propuesta que establece como remuneración la indemnización sustitutiva del aviso previo, dado que esta prestación no comparte esencialmente las características de indemnización sino que más bien de remuneración ante el despido intempestivo; se trata, recalcó, de un criterio mínimo de justicia para el trabajador que a principios de un período mensual, cuenta para su subsistencia con la remuneración de dicho mes.

En efecto, mencionó que si bien el Código del Trabajo habla en su artículo 161 de indemnización sustitutiva, el tratamiento que este mismo cuerpo legal hace de esta prestación es diferente al de otras indemnizaciones, señalándola más bien como un mecanismo a disposición del empleador para eximirse del trámite del aviso de treinta días que se debe dar al término de la prestación de los servicios.

Finalizó, mencionando que aún quedan diversas materias que deben ser abordadas en el ámbito de las quiebras y los derechos laborales, puesto que, por ejemplo, no es clara la conjugación de normas para la aplicación de la llamada ley "Bustos-Seguel" que limita las posibilidades de despido en caso de adeudarse cotizaciones de seguridad social, lo cual dificulta la administración de la quiebra y la protección de los derechos previsionales del trabajador.

El representante de la Confederación de Trabajadores del Comercio y Servicio, don José Luis Ortega, señaló que esa organización considera de vital importancia introducir cambios radicales a la actual ley de quiebras, sobre todo en el contexto, político, social y económico en que se encuentra el país, una crisis internacional que no es cuestionada, pues –a su juicio- es real y ha tenido un impacto profundo y serio en el país, teniendo como consecuencia que una gran mayoría de empresas han recurrido a despidos masivos, sobre todo en el sector comercio y servicios que, de acuerdo con las estadísticas, aporta un un 11,1% del producto interno bruto, y las utilidades de estas empresas por años fueron incrementándose en forma sostenida, pero hoy frente a esta crisis y desempleo que llega a los dígitos, el costo lo están pagando los trabajadores y frente a una posible quiebra de una empresa, los derechos de los trabajadores son vulnerados.

Subrayó que por ello resulta importante realizar ciertas correcciones a esta ley y para ello proponen establecer que los créditos laborales, cualquiera fuera el origen, gozarán de la preferencia del N° 5 del articulo 2472, del Código Civil, sin limite (o con limite para remuneraciones superiores a 60 o 90 UF); modificar los topes de indemnización por años de servicio a que hace

referencia el articulo 61 del Código del Trabajo, inciso cuarto, y pasar estos créditos sin tope (o con un tope de 60 o 90 UF), al N° 5 del artículo 2472 del Código Civil; definir legalmente que el término de la relación laboral provocada por la quiebra, es por la causal de “necesidades de la empresa” por lo que el pago de las indemnizaciones es automático o está asociado a esa causal; aclarar que ante una quiebra de una empresa, no es posible invocar el artículo 159 número 6, en caso fortuito o fuerza mayor, debiendo invocar la causal del articulo 161, necesidades de la empresa; buscar un mecanismo mas trasparente para la designación del síndico, puesto que, actualmente, los síndicos son nombrados por el acreedor que solicita la quiebra, normalmente un Banco. Si es la propia fallida la que pide su propia quiebra, el sindico es nombrado por los tres principales acreedores, normalmente Bancos. En estas condiciones el sindico, en la practica, si quiere ser nombrado debe satisfacer los intereses de los Bancos, los que son claramente contradictorios con los de los trabajadores. Cada peso que los Bancos logren disputar de los créditos laborales es un peso más para ellos, pues su preferencia es inferior a la de los créditos laborales. A juicio de dicha Confederación, el síndico debe dar confianza a todos los acreedores y no ser un empleado que cuida los intereses de los Bancos; buscar sanciones fuertes para aquellas empresas que incurran en quiebras fraudulentas, y, por último, hacer parte a la dirección del Trabajo, como un ente fiscalizador con mayores atribuciones en esta materia.

El representante de la Asociación de Sindicos de Quiebra, don Eduardo Godoy, por su parte, señaló que actualmente nuestra legislación laboral no contempla la circunstancia de la quiebra como fundante de término de la relación laboral, lo cual, a su juicio, resulta absurdo, dado que el artículo 99 del Libro IV del Código de Comercio establece el imperativo para el Síndico de cerrar la empresa, además que la circunstancia del despido es la que permite a los trabajadores accionar por el cobro de las indemnizaciones laborales dispuestas en ese evento.

Históricamente, agregó, esta falencia ha sido solucionada de modo imperfecto primero con la invocación de la causal del Nº 6 del art. 159 del Código del Trabajo “caso fortuito o fuerza mayor”, la cual obligaba a los trabajadores a demandar la calificación de injustificado de su despido. Al respecto, hizo presente, que hace pocas semanas la Superintendencia de Quiebras ha instruido despedir por la causal de necesidades de la empresa, causal que no implica discutir la jusitificación del despido, pero tiene una serie de complicaciones en caso de quiebra, siendo la principal la de incluir en el aviso la oferta irrevocable del finiquito, requisito imposible de cumplir para un interventor judicial que se esta haciendo cargo de la empresa, además de que esta causal resulta absurda desde el momento que las necesidades de la empresa suponen procesos de racionamiento o reestructuración.

En este sentido, a su juicio, se debe atender a que no hay nada peor que tener que asumir eufemismos o tecnicismos legales en momentos que resultan ser muy traumáticos para los trabajadores. Nada resulta ser más justo y honesto que la causal de despido sea la real, que esta tenga justa correspondencia con los hechos y que los trabajadores que tienen que sufrir esta situación no deban además tener que pedir una explicación de su despido.

Expresa que se deberían establecer facilidades para que los trabajadores despedidos en procesos de quiebra, puedan cobrar su seguro de cesantía, puesto que, actualmente, existen impedimentos prácticos de confeccionar el finiquito en el momento del despido, dado que el interventor judicial no puede liquidar las prestaciones que se le adeudan a los trabajadores con la rapidez que se exige, ya que existen otras labores que a las cuales debe abocarse y que la ley de quiebras le otorgan prioridad, y por otra parte, debe revisar la contabilidad de la fallida, la cual en muchos casos puede no estar al día o no estar rigurosamente llevada.

La falta de este finiquito implica una serie de dificultades para que los trabajadores despedidos en quiebra, puedan reclamar del pago de sus seguros de cesantía, ante el ente administrador de ese seguro, siendo tremendamente tramitados, por lo que resulta necesario arbitrar para que el cobro de este seguro sea más expedito.

Por otra parte, señala que los procedimientos laborales, incluso los originados por la reforma laboral, no contemplan un procedimiento especial para la determinación de los créditos de los trabajadores despedidos en procesos de quiebra, obligando a estos trabajadores a accionar mediante los juicios de lato conocimiento, lo que implica costos y demoras en el cobro de sus créditos.

El establecimiento de un mecanismo prejudicial que permita que la sindicatura y los trabajadores, acuerden los montos antes de plantear un juicio, puede significar costos menores y una mayor celeridad en el proceso.

Agrega que uno de los problemas más recurrentes en los procesos de quiebra es el cobro del fuero sindical ya que, normalmente, los dirigentes reclaman se les indemnice del período de fuero que les restaba, reclamando el pago integro de las remuneraciones de ese período, lo cual puede significar en muchos casos, que el pago de dicho fuero pueda implicar el no pago o el pago parcial de las indemnizaciones del resto de los trabajadores.

Además, añadió, esta carga resulta injustificada para el resto de los acreedores y una retribución que en parte puede ser estimada como un enriquecimiento sin causa, dado que se reclaman remuneraciones de períodos en que no se presto trabajo, y el sentido del fuero no es beneficiar al dirigente sindical económicamente, sino dotarlo de independencia para la protección de los trabajadores frente a la empresa, pero una vez desaparecida esta, quedando transformada únicamente en un patrimonio sujeto a concurso judicial, dicho fuero pierde todo sentido.

Sin perjuicio de lo antes señalado, cree necesario reconocer que los dirigentes sindicales realizan una labor importante en las quiebras, dado que son normalmente quienes mantienen la coordinación entre los trabajadores y los abogados que los representan, y si bien merecen un reconocimiento por esa labor, parece que el cobro de las remuneraciones de todo el período del fuero es claramente excesivo.

Del mismo modo, expresa que la normativa de la denominada ley Bustos-Seguel ha significado un tremendo problema en los procesos de

quiebra, que normalmente ha perjudicado a los trabajadores, dado que ha demorado el pago de sus acreencias.

La deuda previsional que mantenga una empresa para con sus trabajadores y el ente previsional, lógicamente debe ser distinta en el caso de si el empleador está o no judicialmente declarado en quiebra, dado que en el caso de insolvencia estas acreencias necesariamente deben ser tratadas conforme a las normas del procedimiento de quiebra, debiendo ser pagados en la forma y orden de preferencia que la ley establece. Sostener lo contrario, a su juicio, importaría desconocer desde un principio los efectos propios de la quiebra, cual es realizar en un solo procedimiento los bienes de una persona natural o jurídica, a fin de proveer al pago de sus deudas, en los casos y en la forma determinados por la ley.

En este mismo sentido, estima que entender que, en el caso de la quiebra de una empresa, pueda mantenerse vigente la obligación de remunerar a los trabajadores hasta que el empleador cumpla con la obligación de ponerse al día y comunicar tal situación a sus dependientes, en razón de que exista deuda previsional, importaría gravar la masa con mayores créditos que aumentarían día a día; más aún importaría generar una desigualdad entre los acreedores y sus preferencias y, a su vez, desconocer lo previsto en el artículo 66 del Libro IV del Código de Comercio, en cuanto a que la sentencia que declara la quiebra fija irrevocablemente los derechos de todos los acreedores en el estado que tenían el día de su pronunciamiento.

Además implica un absurdo, dado que el despido de los trabajadores no podría efectuarse hasta que se pagaran los créditos previsionales adeudados, algunos de los cuales gozan de preferencia del Nº 6 del art. 2472 del Código Civil, en circunstancia que pueden existir créditos con mejor derecho que deben ser pagados con anterioridad.

Por último, cree útil establecer mecanismos que permitan resolver más rápidamente los recursos procesales que proceden en el caso de quiebra, ya que todas las mejoras que pueden introducirse a los derechos de los trabajadores, pueden en definitiva quedar diluidas, a falta de un procedimiento expedito de resolución de los recursos procesales que proceden en caso de quiebra.

El régimen de recursos procesales de la quiebra tiene la particularidad de paralizar el proceso de liquidación de los activos, lo cual impide a los Síndicos obtener los fondos con que pagar a los acreedores, esto normalmente permite que los fallidos, sin mucho que perder y algo que ganar, interpongan sendos recursos procesales normalmente para discutir con otros acreedores, normalmente financieros, problemas incluso ajenos a la quiebra, como es la ejecución de garantías personales o de terceros.

Finalmente, señaló que la experiencia practica es que la resolución de estos recursos puede demorar incluso varios años, mientras tanto los activos de la quiebra normalmente se desvalorizan o se acrecientan con los gastos de seguridad y mantención de los mismos, resultando un perjuicio para todos los acreedores.

Asimismo, durante su discusión general, los señores y señoras Diputadas, autoras de la iniciativa, señalaron que la iniciativa busca clarificar que, al ponerse término a los contratos de trabajo por haberse declarado la quiebra de una empresa, la causal aplicable es la de necesidades de la empresa y no el caso fortuito o la fuerza mayor, como se ha pretendido en algunos casos. Así, los trabajadores a cuyos contratos se pone fin tienen derecho a recibir las respectivas indemnizaciones. Agregaron que el proyecto lo que busca es, precisamente, explicitar en la ley el criterio sostenido sistemáticamente por la jurisprudencia de la Corte Suprema de modo de dar a los trabajadores mayor certeza respecto de sus derechos.

Asimismo, destacaron que, tratándose de un proyecto destinado a regular permanentemente esta materia, debe considerarse también la oportunidad de la iniciativa y la necesidad de su pronta aprobación, toda vez que la crisis económica mundial ha afectado seriamente a muchas empresas, siendo posible constatar un incremento en el número de quiebras en el último tiempo.

En relación con otro de los aspectos del proyecto, hicieron presente que, de acuerdo a lo que se propone en el proyecto, la indemnización sustitutiva del aviso previo debe considerarse en numeral 5 del artículo 2472 del Código Civil, junto a los créditos que nacen de las remuneraciones de los trabajadores y las asignaciones familiares. Sostuvieron que, más allá de pronunciarse en torno a la eventual naturaleza remuneratoria de la mencionada indemnización sustitutiva, es evidente que esta compensación por el despido intempestivo sustituye el ingreso que el trabajador podría haber obtenido trabajando un mes más, y que, probablemente, deberá destinar para cubrir sus necesidades y compromisos más inmediatos. Puntualizaron, además, que ello hace aconsejable darle similar tratamiento que a las remuneraciones.

Por su parte, los restantes integrantes de la Comisión, presentes en la discusión general, manifestaron su posición favorable respecto del proyecto, en general, compartiendo los objetivos señalados por sus autores, en cuanto a que la iniciativa de ley busca mejorar la situación de los créditos laborales de los trabajadores involucrados en la quiebra de su empleador. En tal sentido señalaron que el tratamiento de la materia requiere tener presente que se trata no sólo de salvaguardar los derechos señalados, sino que, además, regular una materia en que la fuente laboral, y por lo tanto de ingresos económicos del trabajador, desapareció o desaparecerá.

VII.- SINTESIS DE LAS OPINIONES DISIDENTES AL ACUERDO ADOPTADO EN LA VOTACION EN GENERAL.

No hubo en el seno de vuestra Comisión opiniones disidentes al acuerdo adoptado en la votación en general.

VIII.- DISCUSION PARTICULAR.

Vuestra Comisión, en su sesión ordinaria celebrada el martes 28 de julio del año en curso, sometió a discusión particular el proyecto de ley adoptándose los siguientes acuerdos respecto de su texto:

"Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo:

1.- Intercálase en el inciso cuarto del artículo 61 del Código del Trabajo, entre las palabras "mensuales" y "por", la palabra "remuneracionales" y sustitúyese la expresión "diez" por "once".

-- Puesto en votación fue aprobada por la unanimidad de los Diputados y Diputadas presentes en la sesión.

2.- Intercálase en el inciso primero del artículo 161, entre las expresiones "productividad," y "cambios", las expresiones "la quiebra de la empresa, ".

-- Indicación de la Diputada señora Goic, y de los Diputados señores Bertolino, Jiménez, Monckeberg y Salaberry, para sustituir este numeral por un nuevo artículo 161 ter, del siguiente tenor:

"Artículo 161 ter.- Declarada que sea la quiebra de una empresa en conformidad al Libro IV del Código de Comercio, deberá aplicarse como causal de término del contrato de trabajo, la establecida en el inciso primero del artículo 161 precedente.".

-- Puesta en votación fue aprobada por unanimidad de los Diputados y Diputadas presentes en la sesión.

Artículo 2°.- Introdúcense las siguientes modificaciones al artículo 2472 del Código Civil:

1.- En el numeral 5 sustitúyase la conjunción copulativa "y" por una coma (,) e intercálase entre la palabra "familiares" y el punto y coma (;) que le sigue, las expresiones "y, en su caso, la indemnización sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada".

-- Puesto en votación fue aprobado por siete votos a favor y tres en contra.

2.- En el numeral 8 intercálase entre las palabras "mensuales" y "por" la palabra "remuneracionales" y suprímese las expresiones "con un límite de diez años".

-- *Indicación de la señora Goic y los señores Bertolino, Jiménez, Monckeberg y Salaberry para sustituir este numeral por el siguiente:*

"En el numeral 8, intercálase entre las palabras "mensuales" y "por" la palabra "remuneracionales", sustituyendo el guarismo "diez" por "once".".

-- **Puesta en votación fue aprobada por la unanimidad de los Diputados y Diputadas presentes en la sesisón.**

IX.- ARTICULOS E INDICACIONES RECHAZADAS O DECLARADAS INADMISIBLES POR LA COMISION.

-- Indicación de los señores Dittborn y Salaberry, para suprimir el numeral 1 del artículo 2° propuesto por el Ejecutivo.

-- Puesta en votación fue rechazada por tres votos favor y siete en contra.

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:

"P R O Y E C T O D E L E Y:

Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo:

1.- Intercálase en el inciso cuarto del artículo 61 del Código del Trabajo, entre las palabras "mensuales" y "por", la palabra "remuneracionales" y sustitúyese la expresión "diez" por "once".

2.- Introdúcese un nuevo artículo 161 ter del siguiente tenor:

"Artículo 161 ter.- Declarada que sea la quiebra de una empresa en conformidad al Libro IV del Código de Comercio, deberá aplicarse como causal de término del contrato de trabajo, la establecida en el inciso primero del artículo 161 precedente.".

<u>Artículo 2°.-</u> Introdúcense las siguientes modificaciones al artículo 2472 del Código Civil:

1.- En el numeral 5 sustitúyase la conjunción copulativa "y" por una coma (,) e intercálase entre la palabra "familiares" y el punto y coma (;) que le sigue, las expresiones "y, en su caso, la indemnización sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada".

2.- En el numeral 8, intercálase entre las palabras “mensuales” y “por” la palabra “remuneracionales”, sustituyendo el guarismo “diez” por “once”.”.

****

SE DESIGNÓ DIPUTADA INFORMANTE, A DOÑA CAROLINA GOIC BOROEVIC.

SALA DE LA COMISIÓN, a 28 de julio de 2009.

Acordado en sesiones de 5 y 19 de mayo; 2, 9 y 30 de junio, y 28 de julio de 2009, con asistencia de las Diputadas señoras Goic, doña Carolina y Muñoz, doña Adriana, y de los Diputados señores Aguiló; Alinco; Bertolino; Dittborn; Melero; Meza; Monckeberg, don Nicolás; Recondo y Salaberry.

Pedro N. Muga Ramírez
Abogado Secretario de la Comisión