MENSAJE DE S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA CON EL QUE INICIA UN PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE A LA QUIEBRA COMO CAUSAL DE TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO Y MODIFICA DIVERSOS CUERPOS LEGALES.

SANTIAGO, agosto 02 de 2012.

MENSAJE Nº 077-360/

A S.E. EL PRESIDENTE DEL H. SENADO.

Honorable Senado:

Tengo el honor de someter a vuestra consideración un proyecto de ley que establece a la quiebra como causal de término del contrato de trabajo y que regula los efectos de la misma en materia laboral y de seguridad social.

I.- ANTECEDENTES

La quiebra es declarada por un juez frente a un estado de incumplimiento de las obligaciones de un deudor (persona natural o jurídica). A contar de esa declaración,

el deudor pierde la administración de sus bienes, la que pasa a manos de un tercero denominado síndico, quien está obligado a administrar y liquidar en un solo procedimiento los bienes de ese deudor, debiendo propender al pago de sus deudas, en el orden establecido por la ley.

Para una relación laboral, la quiebra no es un escenario neutral. En efecto, la declaración de un empleador en quiebra conlleva, entre otros efectos, la desnaturalización de las facultades que le permiten conducir las relaciones laborales con sus trabajadores.

Además, la administración que el síndico toma respecto de los bienes del empleador no es una continuidad del empleador, sino que una situación interina impuesta por la ley, con el propósito específico de liquidar los bienes del deudor y saldar las deudas de los acreedores.

Ciertamente, la experiencia ha demostrado que los trabajadores de un empleador declarado judicialmente en quiebra, se ven afectados, principalmente por la incertidumbre de los efectos de aquélla sobre su relación laboral, derechos y prestaciones de que son titulares.

Sobre el particular, cabe tener presente que de conformidad a los registros de la Superintendencia de Quiebras, 37 empleadores han sido declarados en quiebra en el período de enero a marzo de 2012, afectando un universo de 1.937 trabajadores. Previamente, durante los años 2010 y 2011, 267 empleadores fueron declarados en quiebra, involucrando un universo de 5.587 trabajadores.

Además, durante el año 2011, de un total de 283 reclamos formulados ante la citada Superintendencia, un 57% correspondió a trabajadores de empleadores declarados en quiebra.

A esta problemática, debe agregarse la duración del procedimiento de quiebra, pues

en promedio éste se prolonga por cincuenta y cuatro meses una vez iniciado.

Los escenarios descritos han permitido a la Superintendencia antes referida detectar aquellas normas laborales y concursales que generaban mayores dificultades en su aplicación, como también aquellas áreas en que la legislación resultaba insuficiente.

II.- FUNDAMENTOS

De acuerdo a la normativa actual, los procedimientos de quiebra generan dificultades que afectan a los trabajadores. Estos problemas, constatados por la experiencia de la Superintendencia de Quiebras y de las Inspecciones del Trabajo, se refieren principalmente a falta de certeza sobre la continuidad de la situación contractual laboral, demoras en la obtención de los pagos que se les adeudan y trabas para la reinserción laboral, situaciones que usualmente conducen a interponer demandas judiciales y a requerir asistencia jurídica especializada.

Son estas dificultades las que el presente proyecto de ley busca corregir a través de diversas modificaciones a la legislación vigente. Lo anterior, teniendo a la vista los efectos y finalidades particulares del procedimiento de quiebra, para lo cual es necesario promover el establecimiento de un marco normativo coherente sobre la materia, que dé certidumbre a los trabajadores sobre su situación laboral.

Por lo demás, esta necesidad de reforma legal ha sido planteada también por parlamentarios de diversos sectores, preocupación de la que dan cuenta los proyectos de ley en actual trámite, iniciados en moción, de los H. Diputados Aguiló, Allende Bussi, Goic, Jiménez Fuentes, Muñoz D'Albora y de los entonces Diputados Leal y Olivares Zepeda (boletín N° 6.164-13); así como por los H. Senadores Escalona, Muñoz Aburto (boletín N° 6.749-13) y Navarro (boletín N° 6.782-07). En la especie, esta iniciativa recoge en sus propuestas, el im-

portante aporte contenido en aquellas mociones.

III.- PROBLEMÁTICA DE LOS TRABAJADORES DEL EMPLEADOR DECLARADO EN QUIEBRA

En síntesis, ante empleadores declarados en quiebra, la experiencia de la Superintendencia de Quiebras ha demostrado que la situación de los trabajadores se ve especialmente afectada en los siguientes ámbitos:

a) Vigencia del contrato de trabajo y pago de cotizaciones de seguridad social e indemnizaciones

La sentencia que declara la quiebra fija irrevocablemente, y a contar de esa fecha, los derechos de todos los acreedores, quedando devengadas y exigibles todas las deudas del fallido. Además, el empleador declarado en quiebra pierde la administración de sus bienes, la que pasa a manos de un síndico. Desde ese momento, el síndico debe terminar los contratos de trabajo, de modo que los trabajadores, al igual que el resto de los acreedores, puedan intervenir en la quiebra y percibir los pagos que les correspondan.

Sin embargo, la legislación vigente, sin adecuarse a la realidad del empleador declarado en quiebra, no pormenoriza a este evento como una causal de término de contrato de trabajo. Lo anterior, ha conducido a que el síndico proceda a adecuar y asimilar artificialmente este evento a otras causales diferentes de despido.

Es útil recordar que esta necesidad de adecuar la quiebra a otros motivos de término de contrato dio lugar a diferentes interpretaciones. Es así como hasta antes de 2009, existía la práctica de asimilar la quiebra a un caso fortuito, invocando así esta circunstancia como motivo de despido, sin obligación de pago de indemnizaciones por término de contrato a favor del trabajador.

En 2009, la Superintendencia de Quiebras, considerando el criterio mayoritario de la jurisprudencia judicial, instruyó a los síndicos para que, si un empleador era declarado en quiebra, invocaran como motivo de despido de sus trabajadores a las “necesidades de la empresa”, clarificando así la obligación de pagar indemnizaciones por término de contrato.

Cabe tener presente que el término de los contratos de trabajo rige también en el evento que el giro del fallido, por el tiempo y fines determinados en la propia ley, continúe excepcionalmente con posterioridad a una declaración de quiebra. En rigor, la continuidad de giro no configura una supervivencia o continuación del empleador, ya que la administración del ex empleador vinculada a la continuación de su giro tiene, para todos los efectos legales, un tratamiento distinto al que existía antes de su quiebra y ciertamente distinto al tratamiento aplicable durante el proceso de quiebra. Adicionalmente, puede ocurrir que en la continuación de giro el síndico contrate a algunos trabajadores considerados necesarios para esa continuidad, lo que se materializa legalmente a través de un nuevo contrato de trabajo.

b) Fueros

En general, el fuero es un estatuto especial de protección de un trabajador, fundado en que aquél cumple tareas especiales dentro de la organización del empleador o que aquél goza de una situación particular que la ley protege. En el caso de trabajadores que cuentan con fuero maternal, aquél tiene una justificación alimentaria y de protección de la vida, tanto del que está por nacer como del recién nacido. Es decir, los fueros suponen la existencia y subsistencia de la organización de trabajo a cargo del empleador.

Con todo, una vez en quiebra, cabe recordar que el empleador que dirige tal organización no continúa disponiendo de la administración de la misma, sino que ella es ejercida por un tercero con la finalidad acotada de liquidar los bienes de ese em-

pleador en un tiempo determinado y pagar a sus acreedores. Por otro lado, hoy los trabajadores aforados están condicionados a judicializar el término de la relación laboral y la determinación de las cantidades que tendrían o no derecho a recibir.

c) Finiquito

En la práctica, este es uno de los aspectos en los cuales el procedimiento de quiebra ha significado importantes trabas y retrasos para los trabajadores. Normalmente al momento de la declaración de quiebra existen cotizaciones impagas, por lo que, de acuerdo a la normativa vigente, no se puede suscribir un finiquito laboral.

En este escenario, como el síndico carece de un antecedente documentario suficiente para justificar el pago de los créditos laborales, éste no se materializa, aun cuando existan fondos disponibles.

Para salvar esta situación de retraso, los trabajadores afectados deben demandar en los tribunales laborales la declaración de sus derechos y la determinación del monto exacto de sus créditos. Adicionalmente, deben presentar dichos antecedentes al tribunal civil que conoce del procedimiento de quiebra, pudiendo así, finalmente, verificar sus créditos, o en virtud de la demanda presentada ante el tribunal laboral, pueden verificar condicionalmente sus créditos.

Como se aprecia, las prácticas antes descritas implican desventajas para los trabajadores, ya que demoran el pago de sus acreencias por parte del síndico y obligan al trabajador a interponer acciones ante tribunales con el objeto de determinar los derechos y montos que le asisten.

d) Preferencias a favor de los créditos de los trabajadores

Las normas del Código del Trabajo y del Código Civil no son uniformes al regular los límites de las preferencias legales que gozan las acreencias de los trabajadores. Esta situación ha conducido a disparidades interpretativas que dificultan la de-

terminación de los derechos del trabajador, en especial, en lo referido a las siguientes materias:

1. Sobre la preferencia de cobro que debe aplicarse a la indemnización sustitutiva del aviso previo dentro del artículo 2.472 del Código Civil, se han constatado dos criterios. Un criterio más favorable para el trabajador indica que debe aplicarse la preferencia del numeral 5 de ese artículo, mientras que otra interpretación expresa que corresponde aplicar la preferencia del numeral 8 de ese artículo. En este último caso, esa indemnización quedará sujeta a todos los límites establecidos en dicho numeral.

2. Sobre el monto de ingreso mínimo mensual que debe computarse para la preferencia de las indemnizaciones por años de servicio, también se han constatado discrepancias. En efecto, si bien las indemnizaciones de origen laboral gozan de preferencia para su pago, aquélla no excede, respecto de cada beneficiario, de un monto igual a tres ingresos mínimos mensuales, existiendo controversia sobre si debe considerarse el ingreso mínimo mensual remuneracional o no remuneracional, cuyos montos difieren notablemente. Así, al mes de mayo de 2012, el ingreso mínimo remuneracional es de $182.000, en tanto que el no remuneracional es de $117.401.

3. Sobre el límite de años de servicio que debe computarse para la preferencia del cobro de la indemnización por años de servicio, también se verifican diferencias. Conforme a lo dispuesto en el numeral 8 del artículo 2.472 del Código Civil, el límite aplicable es de diez años, mientras que de conformidad al artículo 163 del Código del Trabajo, dicha indemnización posee un límite de once años.

IV.- OBJETIVO

En atención a los antecedentes antes expuestos, y con la finalidad de dar certeza a los trabajadores sobre sus derechos y asimismo evitar trabas y demoras en la

percepción de los dineros disponibles en caso de quiebra, nuestro Gobierno ha estimado necesario abordar de manera sistemática los efectos que la declaración de quiebra conlleva en materia laboral.

Por tanto, la iniciativa que someto a vuestro conocimiento, junto con consagrar a la quiebra declarada judicialmente como causal de término de la relación laboral, establece nuevas indemnizaciones por término de contrato, incorpora distintos mecanismos que facilitan el pago de las acreencias de los trabajadores y permite acceder a las prestaciones del seguro de cesantía de la ley N° 19.728.

V.- CONTENIDO DEL PROYECTO

a) La declaración judicial de quiebra del empleador como causal de término del contrato de trabajo

Se propone establecer a la declaración judicial de quiebra del empleador como nueva causal de término del contrato de trabajo.

Al efecto, el síndico deberá comunicar formalmente al trabajador el término del contrato en virtud de esta causal. Dicha comunicación deberá acompañarse de determinados antecedentes, enviando copia de su aviso a la Inspección del Trabajo.

b) Indemnizaciones por término de contrato con motivo de la quiebra del empleador

Se propone establecer una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada por el trabajador, con carácter de alimentaria, la que estará sujeta a la preferencia del número 5 del artículo 2.472 Código Civil.

A su vez, el trabajador también recibirá una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, la que gozará del privilegio del número 8 del artículo 2.472 Código Civil, con los límites que allí se expresan.

c) Término del fuero e indemnizaciones

Los fueros suponen la existencia y subsistencia de la organización de trabajo a cargo del empleador. Teniendo a la vista los efectos de la quiebra, ya descritos, se precisa que aquélla, junto con configurar una causal de término de contrato, también pone fin a los fueros de sus trabajadores.

Con todo, los trabajadores que estén gozando del fuero indicado en el artículo 201 del Código del Trabajo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a una remuneración mensual por cada uno de los meses que le restaren para que su fuero termine. Ahora bien, si el término de contrato ocurriere mientras el trabajador está haciendo uso de los permisos maternales o post natal parental, no se considerará para el cálculo de esta indemnización a las semanas durante las cuales el trabajador tenga derecho a los subsidios derivados de aquéllos. Lo anterior, en atención a que durante las semanas en que se goza de permisos maternales, el empleador deja de pagar la remuneración pactada por recibir prestaciones de cargo fiscal.

A su vez, cabe señalar que las indemnizaciones derivadas del fuero maternal serán compatibles y acumulativas, de conformidad a las reglas establecidas al efecto, con las demás indemnizaciones reguladas por este proyecto de ley.

d) Finiquito

Se establece la obligación del síndico de poner a disposición del trabajador un finiquito que dé cuenta de todos aquellos montos que al trabajador se le adeuden por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cotizaciones de seguridad social, según corresponda. Dicho finiquito se extenderá incluso si existen cotizaciones previsionales impagas. Con todo, cualquier estipulación que haga entender que el trabajador renuncia total o parcialmente a dichas cotizaciones se tendrá por no escrita. En este sentido, la propuesta recoge el criterio de la Excma. Corte Suprema (v.gr., sen-

tencia rol 7.076-2009) en el sentido de que la legislación de quiebras prevalece por sobre la sanción de nulidad de despido, por lo que una vez declarada la quiebra del empleador, no es posible gravar la masa con mayores obligaciones que las que quedaron fijadas a la fecha en que se declaró la quiebra.

Una vez suscrito el finiquito entre síndico y trabajador, este documento sirve para adelantar el pago al trabajador, ya que se entenderá como antecedente documentario suficiente para justificar un pago administrativo por parte del síndico.

Además, será obligación del síndico acompañar ese documento suscrito al tribunal de la quiebra. Efectuada la gestión, las cantidades que consten en él se entenderán verificadas en la quiebra, sin necesidad de recurrir a asistencia jurídica para reclamar en un tribunal laboral la existencia de dichos créditos y para luego verificarlos en el tribunal de la quiebra.

e) Preferencias para el pago

A través de modificaciones al Código del Trabajo y al Código Civil, se precisa el alcance del privilegio del numeral 8 del artículo 2.472 del Código Civil a las indemnizaciones de origen laboral que les correspondan a los trabajadores, que estén devengadas a la fecha en que se hagan valer, esto es, un límite cuantitativo de tres ingresos mínimos remuneracionales mensuales por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, por cada trabajador, y un límite temporal de once años.

f) Créditos sociales otorgados por las Cajas de Compensación de Asignación Familiar

Las cuotas de créditos sociales futuras y, por tanto, no devengadas de un crédito social otorgado por una Caja de Compensación de Asignación Familiar a un trabajador, a diferencia de aquéllas ya descontadas de su remuneración, no gozarán de la preferencia para el pago dispuesta en el artículo 22 de la ley N°18.833.

Por otro lado, las cuotas de créditos sociales devengadas y descontadas de la remuneración por el empleador, que no hayan sido remesadas por éste a la Caja de Compensación a la fecha de la declaración de la quiebra, gozarán de la preferencia del número 5 del artículo 2.472 del Código Civil.

g) Prestaciones del seguro de cesantía

En caso de quiebra del empleador, el trabajador tendrá acceso tanto a las prestaciones financiadas con cargo a su cuenta individual del seguro de cesantía, como también a aquéllas que se otorgan por el Fondo de Cesantía Solidario.

h) Ahorro previsional colectivo

Conforme a la iniciativa en análisis, ante una quiebra, los aportes realizados por el empleador a favor del trabajador tendrán el mismo régimen que actualmente se consagra para los casos en que el contrato termina por aplicación de la causal del artículo 161 del Código del Trabajo.

En consecuencia, si la relación laboral termina por la quiebra del empleador, los aportes efectuados por este último pasarán a ser de propiedad del trabajador.

En mérito de lo expuesto, someto a la consideración de esa Honorable Cámara el siguiente:

PROYECTO DE LEY

“Artículo 1°.- Introdúzcase las siguientes modificaciones al Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y siste-

matizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

a) Sustitúyase en el inciso cuarto de su artículo 61 la oración “no excederá, respecto de cada beneficiario, de un monto igual a tres ingresos mínimos mensuales por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un límite de diez años; el saldo, si lo hubiere, será considerado crédito valista”, por la siguiente “se regirá por lo establecido en dicha norma”.

b) Intercálase el siguiente artículo 163 bis, nuevo:

“Art. 163 bis.- El contrato de trabajo terminará en caso de quiebra del empleador declarada por sentencia judicial. Para todos los efectos legales, la fecha de término del contrato de trabajo será la fecha de dictación de la sentencia judicial que declara la quiebra. En este caso, se aplicarán las siguientes reglas:

1.- El síndico deberá comunicar al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato de trabajo, el término de la relación laboral en virtud de la causal señalada en este artículo, adjuntando a dicha comunicación un certificado emitido por la Superintendencia de Quiebras que deberá indicar el hecho de que el empleador ha sido declarado en quiebra por sentencia judicial, así como el tribunal que la dictó, la individualización del proceso y la fecha en que se efectuó tal declaración. El síndico deberá realizar esta comunicación dentro de un plazo no superior a 6 días hábiles, contados desde la fecha de su aceptación y juramento de fiel desempeño del cargo en la quiebra.

Dentro del mismo plazo, el síndico deberá enviar copia de la comunicación mencionada en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las comunicaciones de término de contrato de trabajo que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con las comunicaciones recibidas en los últimos treinta días hábiles.

La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, constatará el cumplimiento de lo establecido en este número. En caso de incumplimiento por parte del síndico, la Inspección del Trabajo deberá informar a la Superintendencia de Quiebras, la que podrá sancionar los hechos imputables al síndico, de conformidad con lo establecido en el artículo 8° de la ley N°18.175.

2.- El síndico, en representación de la quiebra, deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada.

3.- Si el contrato de trabajo hubiere estado vigente un año o más, el síndico, en representación de la quiebra, deberá pagar al trabajador una indemnización por años de servicio equivalente a aquélla que el empleador estaría obligado a pagar en caso que el contrato terminare por alguna de las causales señaladas en el artículo 161. El monto de esta indemnización se determinará de conformidad a lo establecido en los incisos primero y segundo del artículo 163 de este Código. Esta indemnización será compatible con la establecida en el número 2 anterior.

4.- No se requerirá solicitar la autorización previa del juez competente respecto de los trabajadores que al momento del término del contrato de trabajo tuvieren fuero.

Con todo, tratándose de trabajadores que estuvieren gozando del fuero señalado en el artículo 201, el síndico, en representación de la quiebra, deberá pagar una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada uno de los meses que restare de fuero. Si el término de contrato ocurriere en virtud de este artículo, mientras el trabajador se encuentra haciendo uso de los descansos y permisos a que se refiere el artículo 198, no se considerarán para el cálculo de esta indemnización las semanas durante las cuales el trabajador tenga derecho a los subsidios derivados de aquéllos. Esta indemnización será compatible con la indemnización que deba pagarse en conformidad al número 3 anterior.

5.- El síndico deberá poner a disposición del trabajador el respectivo finiquito con al menos diez días de anticipación a la expiración del período de verificación ordinaria de créditos que establece el procedimiento de quiebra.

El finiquito suscrito por el trabajador se entenderá como antecedente documentario suficiente para justificar un pago administrativo.

El finiquito suscrito por el trabajador deberá además ser acompañado por el síndico al tribunal de la quiebra, dentro de los dos días hábiles siguientes a su suscripción. Este finiquito se regirá por las siguientes reglas:

a) Tendrá el mismo valor que el finiquito suscrito y ratificado ante ministro de fe de conformidad con el artículo 177;

b) Se entenderá como suficiente verificación de los créditos por remuneraciones, asignaciones compensatorias e indemnizaciones que consten en dicho instrumento;

c) Si el trabajador hiciera reserva de acciones al suscribir el finiquito, la verificación o pago administrativo estará limitada a las cantidades aceptadas por el trabajador, y

d) Cualquier estipulación que haga entender que el trabajador renuncia total o parcialmente a dichas cotizaciones previsionales se tendrá por no escrita.

Con todo, el síndico deberá reservar fondos, si los hubiere, respecto de aquellos finiquitos no suscritos por los trabajadores o no acompañados por el síndico al tribunal de la quiebra dentro del plazo señalado en el inciso tercero de este número, por un periodo de treinta días contados desde la fecha en que dicho instrumento fue puesto a disposición del respectivo trabajador.”.

c) Intercálase en el inciso primero de su artículo 172, entre el vocablo “artículos” y el guarismo “168”, la expresión “163 bis,”.

Artículo 2°.- Introdúzcanse las siguientes modificaciones al artículo 2.472 del Código Civil, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N°1, de 2000, del Ministerio de Justicia:

a) Sustitúyase en su numeral 5, la frase “y las asignaciones familiares”, por la siguiente oración **“,** las asignaciones familiares, la indemnización establecida en el número 2 del artículo 163 bis del Código del Trabajo con un límite de noventa unidades de fomento correspondiente al último día del mes anterior a su pago, considerándose valista el exceso si lo hubiere, y las cotizaciones adeudadas a las instituciones de Seguridad Social o que se recauden por su intermedio, para ser destinadas a ese fin”.

b) Modifícase su numeral 8 de la siguiente forma:

i. Intercálase en su párrafo primero, entre los vocablos “mensuales” y “por”, el término “remuneracionales”.

ii. Sustitúyase en su párrafo primero, el vocablo “diez” por “once”.

iii. Sustitúyase en su párrafo primero el punto y coma (;) que sigue al término “valistas” por un punto aparte (.).

iv. Agréganse los siguientes párrafos segundo y terceros, nuevos:

“Asimismo, la indemnización establecida en el párrafo segundo del número 4 del artículo 163 bis del Código del Trabajo, estará sujeta a los mismos límites precedentemente señalados.

Para efectos del cálculo del pago de la preferencia establecida en este número, los límites máximos indicados en los párrafos primero y segundo serán determinados de forma independiente;”.

Artículo 3°.- Agrégase el siguiente inciso tercero, nuevo, al artículo 22 de la ley N°18.833:

“En caso de quiebra de la entidad empleadora afiliada declarada judicialmente, regirán las siguientes reglas:

1.- Las cuotas de créditos sociales devengadas y descontadas de la remuneración por el empleador, que no hayan sido remesadas a la Caja de Compensación a la fecha de la declaración de la quiebra, gozarán de la preferencia del número 5 del artículo 2.472 del Código Civil, siendo obligación de la respectiva Caja de Compensación verificar su crédito.

2.- El pago de las cuotas de créditos sociales no devengadas a la fecha de la declaración de quiebra, le corresponderá al trabajador, no siendo de cargo de la masa. Para estos efectos, se tendrán por no escritas las convenciones que permitan al empleador, en caso de término de la relación laboral por quiebra de éste, descontar los saldos pendientes por créditos sociales de las indemnizaciones por término de contrato a que tenga derecho el trabajador.”.

Artículo 4°.- Introdúzcanse las siguientes modificaciones a la ley N°19.728:

a) Sustitúyase en la letra a) de su artículo 12, la expresión “y 161” por la siguiente “, 161 y 163 bis”,

b) Sustitúyase en la letra b) de su artículo 24, la frase “o del artículo 161, ambos”, por la siguiente “o de los artículos 161 y 163 bis, todos”.

Artículo 5°.- Sustitúyase en el inciso cuarto del artículo 20 H del decreto ley N°3.500, de 1980, la oración “la causal establecida en el artículo 161”, por la siguiente “las causales establecidas en los artículos 161 o 163 bis”.

Dios guarde a V.E.,

SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE
Presidente de la República

EVELYN MATTHEI FORNET
Ministra del Trabajo y
Previsión Social

TEODORO RIBERA NEUMANN
Ministro de Justicia