

Moción del H. Senador señor Ruiz De Giorgio, con la que inicia un proyecto de ley que modifica diversas normas del Código del Trabajo, contenido en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Fundamentos

El Derecho del Trabajo, acorde a su naturaleza y función, es de gran mutabilidad. Debe responder a las necesidades sociales y al desarrollo de las comunidades a las que rige, por lo que se hace imprescindible atender a las consecuencias que de su aplicación se derivan, a fin de corregir aquellas normas negativas, perfeccionándolas.

Hemos considerado necesario introducir una serie de modificaciones en diversas materias del Código del Trabajo y a normas relacionadas con ellas, con la finalidad de mejorar la protección a los trabajadores y otorgar mayores grados de justicia a la relación laboral y a los derechos y obligaciones que de ella nacen, las que sometemos a vuestra consideración, para ser aprobadas.

Las materias consideradas para ser modificadas y las razones de ellas son las siguientes:

1.- En materia de la capacidad para contratar y otras normas relativas al trabajo de los menores, el inciso primero del artículo 14° señala que los menores de 18 años no pueden desempeñarse en trabajos subterráneos, ni en faenas que les exijan esfuerzos excesivos, ni en trabajos que les coloque en situaciones de riesgo. Por su parte, el inciso segundo de este mismo artículo establece que los menores de 18 años no podrán ser contratados para realizar trabajos subterráneos salvo que se sometan a los exámenes médicos pertinentes.

La evidente contradicción entre estos dos incisos se debe a una modificación que el artículo 10° de la Ley N°19.221 introdujo en el inciso segundo, a saber, sustituyó por 18 años la edad que aparecía en el texto original, de 21 años.

El sentido de esta modificación era adecuar las normas laborales, a las modificaciones efectuadas en la legislación general en cuanto a bajar de 21 a 18 años la edad establecida para que una persona sea considerada plenamente capaz desde el punto de vista jurídico. Pero la modificación sólo consigue hacer inoperante la norma protectora del inciso primero. Con la sustitución del guarismo “veintiuno” por “dieciocho”, no sólo se aplica la rebaja a la mayoría de edad, sino que se afecta a quienes son menores de dieciocho años. Por lo tanto, proponemos que se elimine el inciso segundo, adecuar el texto del inciso tercero y, en concordancia con todo ello que se derogue también el artículo 10° de la ley 19.221.

En el proyecto esta modificación está considerada en el número 1 del Artículo Primero y en el Artículo Segundo.

2.- Respecto de la nacionalidad de los trabajadores, el artículo 19° establece como norma general la exigencia de a lo menos un ochenta y cinco por ciento de trabajadores chilenos para cada empleador. El inciso segundo de este artículo, contempla una excepción, que permite que el empleador que ocupa 25 o menos trabajadores, contrate sólo a personal extranjero.

Dejar abierta esta posibilidad, especialmente a los empleadores extranjeros, no parece coherente con la protección que debe otorgársela a los trabajadores chilenos, y si bien un empleador debe tener libertad en cuanto a la elección de su personal nos parece que el artículo 20° entrega un margen demasiado amplio en este sentido.

Por lo tanto, proponemos sustituir el inciso segundo de este artículo estableciendo el requisito de que si el empleador ocupare 25 o menos trabajadores, el 50% de ellos deberá ser de nacionalidad chilena.

En el proyecto esta modificación está considerada en el número 2 del Artículo Primero.

3.- En materia de jornada de trabajo, no resulta claro si el beneficio que se quiere otorgar mediante el inciso tercero del artículo 23°, esto es, un descanso adicional para los trabajadores que se desempeñen en naves que realicen viajes que se prolonguen por más de 15 días, debe hacerse efectivo desde el primer día de viaje, o desde el primer día después de los primeros quince de viaje.

De ser correcta la primera interpretación, la redacción actual del artículo podría llevar a equívocos, por ello parece conveniente agregar en el inciso tercero, después del punto aparte, el que pasa a ser seguido, una frase que exprese claramente lo señalado.

En el proyecto esta modificación está considerada en el número 3 del Artículo Primero.

4.- En lo relativo al feriado anual actualmente el artículo 67° establece con carácter general una duración de quince días hábiles. La regulación sin distinguos del derecho de feriado anual se traduce en una injusticia para aquellos trabajadores de la zona extrema austral del país, que para desplazarse a cualquier punto del país distinto a su región deben ocupar varios días si lo hacen por vía terrestre; debiendo incluso abandonar el territorio nacional en algunos tramos. Lo anterior unido al excesivo costo de hacer el viaje por vía aérea hace tremendamente dificultoso el que los trabajadores de la Región de Magallanes y la Antártica Chilena puedan salir de ella en sus vacaciones. Esta situación fue reconocida por sucesivas legislaciones que otorgaron a los trabajadores de las regiones extremas un feriado anual de veinticinco días.

Como una manera de hacer justicia a los trabajadores mencionados proponemos un feriado anual para los trabajadores de Magallanes y la Antártica Chilena de veinticinco días.

En el proyecto esta modificación está considerada en el número 4 del Artículo Primero.

5.- En materia de contratos especiales aparece necesario atender a la situación de la gente de mar, a fin de otorgarles una mayor estabilidad en sus empleos. A este efecto proponemos agregar a los requisitos para desempeñarse a bordo establecidos en el artículo 97º, el de la constancia de la existencia de un contrato de trabajo. Se determina en el artículo 98º las características de ese contrato, donde destaca la exigencia de que sea a plazo fijo o de duración indefinida.

Las principales ventajas de la propuesta se traducen en que la gente de mar pasa a tener el carácter de trabajadores permanentes. Como consecuencia de esto no tienen ninguna restricción para negociar colectivamente, y tienen derecho a período de vacaciones legal. Esta estabilidad en el empleo dará lugar a período más prolongado de tiempo trabajado, lo que tiene importancia para el caso en que deba pagárselas indemnización por años de servicio.

Se mantiene la definición del contrato de embarco y la norma que determina que sus cláusulas se entienden incorporadas al respectivo contrato de trabajo y se agrega la exigencia de que la remuneración no pueda ser inferior a aquella que se establezca para cada plaza en el reglamento de la empresa, quedando siempre la posibilidad de que empleador y trabajador acuerden remuneraciones superiores. Una manera de garantizar un mínimo de igualdad entre trabajadores de mar que se especialicen en una determinada área, es que en el reglamento interno de las empresas que ocupen a estos trabajadores, se determine las remuneraciones que deberán pagarse a cada especialidad.

En el proyecto estas modificaciones están consideradas en los números 5, 6 y 7 del Artículo Primero.

6.- Actualmente los barcos extranjeros que operan en territorio nacional, y contratan para ello a trabajadores chilenos, no quedan sujetos a ninguna de las obligaciones que se establecen para los empleadores nacionales. Esto lleva a que en la práctica, las normas que buscan proteger a los trabajadores de mar queden sin efecto, ya que legalmente, éstos no tienen forma de hacer valer sus derechos.

Consideramos que lo anterior se soluciona ampliando el concepto de “empleador” que, para estos efectos, establece el artículo 102.

En el proyecto esta modificación está considerada en el número 8 del Artículo Primero.

7.- Actualmente los trabajadores portuarios pueden prestar sus servicios en virtud de un contrato de trabajo que les da la calidad de trabajadores permanentes,

o en virtud de convenios de provisión de trabajo, o del denominado “contrato de trabajadores portuarios eventuales”.

Para asegurar que la mayoría de estos trabajadores gocen de una estabilidad en sus empleos, proponemos que, por lo menos, las tres cuartas partes del personal de una empresa, que desarrolle este tipo de actividades, lo haga en virtud de un contrato que puede ser indefinido o a plazo, en este último caso, con un plazo mínimo de 3 meses.

En el proyecto esta modificación está considerada en el número 9 del Artículo Primero.

8.- El artículo 153 obliga a las empresas que ocupan veinticinco o más trabajadores a confeccionar un reglamento interno, donde se establezcan condiciones de orden, higiene y seguridad. Sin embargo, el exigir que los trabajadores sean “permanentes”, ha permitido que muchos empleadores no cumplan con esta obligación.

Considerando especialmente la situación de los trabajadores eventuales o transitorios, proponemos que se haga referencia sólo a “trabajadores” sin agregar exigencias que en definitiva llevan que el artículo 153 no se aplique.

En el proyecto esta modificación está considerada en el número 10 del Artículo Primero.

9.- En materia de terminación del contrato de trabajo, con el fin de beneficiar a los trabajadores que realicen trabajos por obras o faenas, de la presunción que establece el numeral 4° del artículo 159, se propone trasladar la causal señalada en el actual número quinto de este artículo (la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al mismo) a este número cuarto, realizando las adecuaciones de texto necesarias para su correcto orden y entendimiento.

En el proyecto esta modificación está considerada en el número 11 del Artículo Primero.

10.- En el artículo 160° se establecen causales de terminación del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización para el trabajador, cuando el empleador invoque alguna de ellas.

Las causales establecidas en el numeral 1, son conceptos que no están claramente definidos, lo que permite que un empleador, eventualmente, pudiere invocarlas de manera arbitraria, lo que claramente perjudica a los trabajadores.

Consideramos que las conductas establecidas en el numeral 1, para que justifiquen el término de un contrato de trabajo, deben ser, por una parte, de una cierta gravedad, y por otra, con consecuencias negativas directas al funcionamiento de la empresa.

El primer aspecto deberá ser determinado por el tribunal correspondiente, en virtud de las pruebas que se le presenten. En relación a lo segundo, vemos la necesidad de que la limitación interpretativa esté dada por la propia ley, y en consecuencia se propone una descripción más acabada de las causales establecidas en este numeral.

En el proyecto esta modificación está considerada en el número 12 del Artículo Primero.

11.- El artículo 163 establece un tope al pago de indemnización por años de servicio, cuando el empleador pusiere fin al contrato de trabajo en virtud del artículo 161. El tope establecido es equivalente a once años, lo que perjudica a los trabajadores que hayan prestado sus servicios por un plazo superior, por lo tanto se propone ampliar el plazo referido a quince años.

Concordante con lo anterior, debe modificarse el plazo máximo por el cual puede estipularse una indemnización a todo evento que establece el artículo 164.

En el proyecto estas modificaciones están consideradas en los números 13 y 14 del Artículo Primero.

12.- El artículo 168° regula las indemnizaciones que puede obtener un trabajador que ha perdido su trabajo en virtud de causales de terminación del contrato de trabajo aplicadas injusta, indebida o improcedentemente que han sido invocadas por su empleador o sin haberse invocado ninguna causa legal.

Respecto del recargo aplicado a estas indemnizaciones, atendiendo a la gravedad de las situaciones que dan lugar a él creemos necesario cambiar el carácter de los porcentajes de aumento, los que dejan de ser la cifra tope para pasar a constituirse en mínimos de recargo.

Dentro de las circunstancias contempladas por el artículo no está considerada explícitamente la situación de trabajadores que han participado en la constitución de un sindicato o se encuentran preparándola, y que por no poseer fuero sindical son despedidos arbitrariamente, para evitar la constitución o el funcionamiento de dicho sindicato; como tampoco es regulada la situación del trabajador que como consecuencia de su participación activa en una negociación colectiva, reglada o directa, es separado arbitrariamente de su trabajo.

Si bien estas circunstancias cabrían en las hipótesis planteadas por el artículo 168, nos parece que la gravedad de su ocurrencia amerita un tratamiento especial ya que los empleadores podrán preferir enfrentar el pago de estas indemnizaciones a cambio de terminar con toda actividad sindical al interior de sus respectivas empresas. Por lo expuesto, proponemos una explicitación de la hipótesis planteada y una mayor gravedad de sus sanciones.

En el proyecto esta modificación está considerada en el número 15 del Artículo Primero.

13.- El artículo quinto establece la irrenunciabilidad de los derechos establecidos por las leyes laborales “mientras subsista el contrato de trabajo”. Atentando al carácter tutelar del Derecho del Trabajo se ha utilizado el finiquito por algunos empleadores como una manera de vulnerar los derechos de los trabajadores, a través de la presión o abusando de la falta de conocimiento por parte del trabajador. No pocas veces se condiciona el pago del último sueldo a la firma del finiquito, debiendo para ello el trabajador renunciar a remuneraciones adeudadas.

Se propone prolongar la irrenunciabilidad del derecho a la remuneración, prohibiendo que el trabajador pueda renunciar a las remuneraciones adeudadas. Además se le autoriza a acordar una forma y plazo para el pago, pero debidamente delimitadas.

En el proyecto esta modificación está considerada en el número 16 del Artículo Primero.

14.- En relación con la protección de la maternidad el artículo 203° establece la obligación de contar con salas cunas, para los establecimientos que cuenten con veinte o más mujeres trabajadoras.

Amparados en esta norma muchos empleadores procuran contratar 19 o menos mujeres, para desempeñarse en cada uno de sus establecimientos, con el fin de no cumplir con esta obligación.

Proponemos que la exigencia se haga a nivel de empresa y no de establecimiento, de manera que efectivamente se aplique el artículo, ya que allí es más difícil prescindir absolutamente de las mujeres como trabajadoras.

En el proyecto esta modificación está considerada en el número 17 del Artículo Primero.

16.- El artículo 310° otorga, a quienes participaron en un proceso de negociación colectiva y no poseen fuero, un mes del mismo una vez que dicho proceso ha finalizado.

Atendiendo a que siempre cabe la posibilidad de que el trabajador sea despedido inmediatamente que cese el fuero, consideramos adecuado que este se amplíe a seis meses, con el fin de dar una cierta estabilidad al trabajador.

En el proyecto esta modificación está considerada en el número 18 del Artículo Primero.

Es por todo lo anterior que venimos en presentar, en ejercicio de nuestras facultades constitucionales, el siguiente PROYECTO DE LEY :

Artículo Primero. Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo, contenido en el Decreto con Fuerza de Ley N°1, de 1994, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:

1.- Modificase el artículo 14° en la forma siguiente:

a) Elimínase el inciso segundo.

b) Elimínase del inciso final las expresiones "sin haber cumplido el requisito establecido en el inciso precedente".

2.- Reemplázase el inciso segundo del artículo 19° por el siguiente:

“Si el empleador ocupare veinticinco o menos trabajadores, el cincuenta por ciento de ellos deberá ser de nacionalidad chilena.”

3.- Agrégase en el inciso tercero del artículo 23, después del punto aparte, el que pasa a ser seguido, la frase siguiente:

“Este derecho se ejercerá desde el primer día de navegación, sin perjuicio de ser ejercido en los casos en que ésta se prolongue por más de 15 días por causa imprevistas.”

4.- Intercálase como un nuevo inciso segundo del artículo 67° el siguiente texto:

“Los trabajadores que presten servicios en la Duodécima Región de Magallanes y la Antártica Chilena tendrán derecho a un feriado anual de veinticinco días hábiles.”

5.- Intercálase como nuevo inciso segundo al artículo 97° el siguiente:

“Deberá constar, además, que se encuentra vigente el respectivo contrato de trabajo.”

6.- Agrégase en el artículo 98 un nuevo inciso primero, con el siguiente texto:

“El contrato de trabajo entre el empleador y el trabajador, se registrará por las normas contenidas en el Título Primero del Libro Primero de este Código. En virtud de este contrato, que podrá ser de plazo fijo o de duración indefinida, el trabajador recibirá una remuneración mensual no obstante no haya prestado servicios embarcado en el período correspondiente y se determinará las labores a desempeñar en tierra.”

7.- Agrégase en el actual inciso primero de el artículo 98, después del punto aparte que sigue a la expresión “convenido” las siguientes expresiones:

“Esta remuneración no podrá ser inferior a aquélla que se establezca para cada plaza en el reglamento interno de la empresa correspondiente. A este efecto el reglamento interno de las empresa que contraten hombres de mar, deberá contener, además de lo establecido en el artículo 154, una lista de las plazas de trabajo con sus respectivas remuneraciones.”

8.- Modificase el artículo 102°, agregando después del punto aparte, que se suprime, lo siguiente:

“de naves extranjeras en aquéllos casos en que operen dentro de territorio nacional y contraten o subcontraten bajo cualquier modalidad a trabajadores chilenos”.

9.- Intercálase en el Artículo 133° como nuevo inciso tercero el siguiente:

“Con todo, al interior de una empresa, por lo menos el setenta y cinco por ciento de los trabajadores portuarios deberán prestar servicios en virtud de un contrato de trabajo, cuyo plazo no podrá ser inferior a tres meses.”

10.- Elimínase del inciso primero del artículo 153° las palabras “normalmente” y “pendientes”.

11.- Modifícase el artículo 159° de la siguiente manera:

a) En el inciso primero del numeral cuarto elimínase el punto seguido que aparece a continuación de la palabra “contrato” y agrégase a continuación la siguiente frase: “o conclusión del trabajo o servicio que dio origen al mismo.”

b) La frase final del actual inciso primero del numeral cuarto “La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.” pasa a ser un nuevo inciso segundo.

c) Agrégase en el actual inciso segundo del numeral cuarto , que pasa a ser inciso tercero, después de la palabra “plazo”, la frase “o de faena”

d) Suprímase el numeral 5° del artículo 159°.

12.- Remplázase el numeral 1° del artículo 160°, por el siguiente:

“1- Alguna de las conductas indebidas que a continuación se señalan:

a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.

b) Vías de hecho ejercidas por un trabajador en contra del empleador, o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa que el atacante, aunque éstas no se produzcan en las dependencias de dicha empresa.

c) Injurias proferidas por un trabajador al empleador, o a otro trabajador que se desempeñe en la misma empresa que él.

d) Conducta inmoral grave de algún trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.”

13.- Se sustituye en el inciso segundo del artículo 163, en su parte final, las expresiones “trescientos treinta días” por “quinientos cincuenta días.”

14.- Se sustituye en el inciso primero del artículo 164 la palabra “undécimo” por “decimoquinto”.

15.- Modifícase el artículo 168° de la siguiente forma:

a) Intercálase al final del inciso primero entre la palabra “ciento” y el punto aparte las siguientes expresiones: “, como mínimo”.

b) Elimínase en el inciso segundo la palabra “hasta” e intercálese entre la palabra “ciento” y el punto aparte las expresiones “,como mínimo”.

c) Agrégase el siguiente inciso final:

“Si se probare que el despido fue consecuencia de la participación del trabajador en actividades tendientes a la constitución de una organización sindical, o en su participación en ella, o en un proceso de negociación

colectiva, el juez podrá ordenar su reincorporación o la indemnización que señala el inciso segundo, según estime conveniente el afectado. Si se ordenare la reincorporación, el trabajador tendrá derecho al pago de la remuneración íntegra correspondiente al tiempo en que estuvo separado de su trabajo.”

16.- Modifícase el artículo 177° de la siguiente forma:

a) En su inciso primero el punto seguido que aparece a continuación de la palabra “escrito” pasa a ser punto aparte.

b) Intercálase como nuevo inciso segundo el que sigue: “En el finiquito el trabajador no podrá renunciar a remuneraciones que se le adeudaren, pudiendo sin embargo, pactar con el empleador la forma y plazo en que le serán pagadas debidamente reajustadas. Este plazo no excederá de dieciocho meses contados desde la fecha de la firma finiquito.

c) El texto que se encuentra en el actual inciso primero a continuación de las expresiones “escrito.” pasan a constituir un nuevo inciso tercero.

17.- Sustitúyase en el inciso primero del artículo 203° las expresiones “Los establecimientos” por “Las empresas” y en el inciso tercero del mismo artículo las expresiones “los establecimientos” por “las empresas”.

18.- Remplázase en el artículo 310° las expresiones “treinta días” por “seis meses”.

Artículo Segundo. Derógase el artículo 10° de la Ley N° 19.221.

JOSÉ RUIZ DE GIORGIO
Senador de la República

Valparaíso, 5 de octubre de 1994.