

“Análisis proyecto de ley que modifica diversos cuerpos legales con el objeto de proteger el empleo ante despidos masivos, tramitación legislativa y últimas indicaciones”

I.- Introducción.

El presente trabajo tiene por objetivo central hacer un análisis del proyecto de ley iniciado por moción parlamentaria, ingresado al Senado de la República el día 3 de agosto de 2022, denominado “Modifica diversos cuerpos legales, con el objeto de proteger el empleo ante despidos masivos”, boletín N° 15.244-13.

La autoría de la moción parlamentaria corresponde a los Honorables senadores, doña Isabel Allende, doña Loreto Carvajal, doña Alejandra Sepúlveda, don José Miguel Insulza y don Gastón Saavedra.

En el capítulo II del presente informe, reproduciré y analizaré el contenido del proyecto de ley, especialmente en su parte normativa, el cual principalmente propone regular los despidos masivos en el Código del Trabajo, incorporando para dichos efectos un nuevo capítulo II, al título V, del libro I, cuyas normas serían aplicables a la gran y mediana empresa, considerándose despidos masivos, aquellos que afectan a más del 10% de los trabajadores de una empresa o a más de 1.000 trabajadores.

La regulación propuesta en el proyecto, considera el deber que tendría el empleador de la gran y mediana empresa de comenzar un proceso de consulta previo a hacer efectivos los despidos de sus trabajadores, el cual tendría una duración de 45 días hábiles, renovables por otros 45 días hábiles, así como también el empleador tendría el deber de comunicar el inicio de este proceso a la Dirección del Trabajo.

Además el proyecto de ley propone agregar una nueva norma a la ley N°19.518 que Fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, que consiste en que las empresas que estén o hayan estado en un proceso de consulta de despidos masivos, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, para autorizar el monto de los gastos de capacitación en que incurra la empresa y ellos puedan ser acogidos a la franquicia tributaria establecida en el artículo 36 de dicho estatuto, “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.”

En el capítulo III, analizaré la tramitación legislativa de este proyecto de ley, el cual actualmente se encuentra en primer trámite constitucional en la Comisión del Trabajo y Previsión Social del Senado de la República a la espera de ser puesto en tabla para su discusión particular.

En efecto, como veremos en el capítulo III, el proyecto de ley luego de ser evacuado el primer informe de la Comisión fue aprobado en general por la Sala de la Cámara Alta el pasado día 5 de mayo y luego fueron presentadas el 30 de mayo, dentro del plazo fijado para tales efectos, una serie de indicaciones para ser discutidas en particular en la Comisión de Trabajo y Previsión Social.

Por último en el capítulo IV, reproduciré y analizaré las indicaciones señaladas precedentemente, las cuales entre otras cosas buscan acotar los tiempos del procedimiento de consulta establecidos en el proyecto de ley original y hacerlo aplicable solamente a las grandes empresas, esto es a aquellas que cuenten con 200 o más trabajadores.

Fuentes del capítulo: Página web del Senado de la República; Proyecto de ley denominado “Modifica diversos cuerpos legales, con el objeto de proteger el empleo ante despidos masivos”, boletín Nº 15.244-13; Código del Trabajo; Boletín de indicaciones formuladas durante la discusión en general del proyecto de ley, en primer trámite constitucional, que modifica diversos cuerpos legales, con el objeto de proteger el empleo ante despidos masivos; Ley Nº 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.

II.- Análisis proyecto de ley.

Tal como lo anuncié en la introducción, en el presente capítulo reproduciré y analizaré el proyecto de ley original denominado “Modifica diversos cuerpos legales, con el objeto de proteger el empleo ante despidos masivos”, boletín Nº 15.244-13.

Para los efectos de poder diferenciar el texto del proyecto de ley con el análisis del suscrito, el primero se reproduce en una letra más pequeña destacado en negrilla.

“Proyecto de ley, iniciado en moción de los Honorables Senadores señor Saavedra, señoras Allende, Carvajal y Sepúlveda y señor Insulza, que modifica diversos cuerpos legales, con el objeto de proteger el empleo ante despidos masivos.

I.- FUNDAMENTOS

La pandemia del COVID19 ha acelerado procesos de cambios organizacionales en las empresas destinados a implementar procesos de automatización en nuestro país, en especial en el sector del comercio. La masificación de la compra "online", durante las restricciones a la movilidad de las personas, ha incidido en una reorganización de los puestos de trabajo en las salas de venta presencial, en la disminución de puestos de trabajo que no son esenciales en la venta no presencial, y en el aumento de otros relacionados a la logística de la venta (no presencial) y entrega al cliente final.

Se advierte también una tendencia a hacer cambios destinados racionalizar los recursos humanos y la polifuncionalidad, sin una reflexión que considere el impacto organización al, en la calidad del servicio, en atención de los usuarios o clientes, y menos aún, en el empleo del sector comercial y del país. A su respecto, cabe señalar que no se ha estudiado en profundidad las funciones que comienzan a ser menos necesarias y las que urge implementar en las empresas, de forma que permita develar las necesidades de reconversión laboral de las personas que trabajan actualmente y enfrentarán la transición. Este es un análisis que debe encauzarse urgentemente por los servicios públicos que pueden y deben aportar técnicamente a esta importante tarea, a través del diálogo social.

El fundamento del proyecto de ley planteado al inicio del párrafo anterior, a juicio del suscrito es meramente una valoración subjetiva y que no se condice con la realidad que enfrenta el empleador al momento de “racionalizar los recursos humanos”.

En efecto, los empleadores que despiden personal no lo hacen como señala el proyecto de ley obviando “el impacto organizacional, en la calidad del servicio, en atención de los usuarios o clientes, y menos aún, en el empleo del sector comercial y del país”, sino que lo

hacen por razones netamente económicas para el uso racional de sus recursos y la sostenibilidad de su empresa.

Si un empleador toma la decisión de reducir su personal, no es una decisión antojadiza que pretende perjudicar la calidad de su servicio o la atención a sus clientes, sino que simplemente toma dicha decisión por un tema de realismo económico o financiero de su empresa.

Ahora bien, con respecto al fundamento esgrimido en el proyecto de ley, en orden a que el empleador cuando decide reducir personal no se preocupa de reflexionar sobre el empleo del sector comercial y del país, sin duda, que dicha reflexión no lo puede condicionar a tomar una decisión de esa naturaleza, ello por cuanto a que en primer lugar, si bien esa es una preocupación loable de la ciudadanía en general y de cualquier persona en particular, al momento de tomar una decisión de recorte de personal, el empleador debe considerar la viabilidad y sostenibilidad de su empresa y no aspectos general relativos al empleo en el sector comercial y del país como lo señala el proyecto de ley.

Las experiencias de los últimos años deben mejorarse, pues no se ha realizado un trabajo previo de validación de los perfiles de los nuevos cargos que se necesita cubrir o proveer y/o de las nuevas funciones para los cargos existentes que se deben rediseñar, y de la capacitación que permita a trabajadores y trabajadoras, adquirir las habilidades necesarias para abordar estos cambios.

Con preocupación se advierte que la pandemia ha sido justificación para acelerar los procesos de cambio en la organización del trabajo, a través de despidos masivos. Muchas empresas sufrieron los efectos de las medidas destinada a restringir el contacto físico entre las personas, pero otras empresas, especialmente del sector comercio no sufrieron una baja en sus actividades pues incrementaron la venta "online" de los productos que comercializan.

En consecuencia, algunas empresas a pesar de sus buenos resultados económicos, han desplegado una ofensiva de despidos sin precedentes, que han afectado principalmente a mujeres y personas mayores, con responsabilidades familiares.

Efectivamente una de las consecuencias más relevantes de la pandemia fue el cambio de paradigma en el sector del comercio respecto la manera de vender sus productos, utilizando la tecnología y específicamente la venta on-line para poder seguir comerciando sus bienes y servicios.

Este fenómeno, que se produjo a nivel mundial como consecuencia de la pandemia de COVID19, lamentablemente no solamente en nuestro país, sino que en todos los países del mundo, trajo como consecuencia la pérdida de numerosas fuentes de trabajo.

Estimo oportuno preguntarse, si verificamos dicho cambio de paradigma a nivel mundial, es oportuno y viable establecer mediante una regulación laboral trabas a este cambio cultural, las cuales sin duda pueden traer como consecuencia hacer perder competitividad a las empresas en relación con otras empresas del mismo rubro en una economía globalizada como la que rige actualmente las relaciones económicas.

Nuestro país carece de una regulación que fije estándares y exigencias para los despidos masivos de personal, esto es, aquellos que afectan simultáneamente a una parte importante de las personas que trabajan en una empresa u organización.

Conforme las regulaciones que existen en Europa, particularmente para implementar o realizar despidos masivos, las empresas deben cumplir con requisitos y trámites previos, destinados a justificarlos desde el punto de vista técnico, económico, organizativo y/o productivo¹. Por lo general, también se regulan mecanismos para impedir que las empresas burlen la normativa difiriendo los despidos en el tiempo. De este modo, cuando la empresa difiere los despidos para eludir las obligaciones que la ley impone, se consideran nulos por infringir la ley. Las legislaciones comparadas también incorporan parámetros para configurar el despido masivo, distinguiéndose en general los criterios según tamaño de empresas y períodos en que se computan estos despidos, para fines de fiscalización del cumplimiento de la normativa.

¹ DIRECTIVA 98/59/CE DEL CONSEJO de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.

Efectivamente, tal como se señala en el pie de página 1 del proyecto de ley, el Consejo de la Unión Europea, mediante la Directiva 98/59/CE, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, regula en dichos términos los despidos colectivos.

En efecto, en la sección I de dicha Directiva, se establecen las definiciones y el ámbito de aplicación de la Directiva, definiéndose lo que se entiende por despido colectivo, indicando en este sentido los plazos en relación al número de despidos y rango de trabajadores que se desempeñan en las empresas.

Luego en la sección II, se regula la “Información y consulta” que se debe hacer con los representantes de los trabajadores de la empresa.

En la sección III, se regula el procedimiento de despido colectivo, en el cual además de participar los representantes de los trabajadores, también tiene un rol relevante la autoridad pública competente.

Estimamos también, que es importante considerar medidas de política pública, en los ámbitos de mediación y contribución al diálogo social, apoyo a las empresas y a trabajadores en los procesos de reconversión laboral, capacitación o formación profesional pertinente, y en la detección de habilidades, certificación de competencias, orientación laboral y acompañamiento en la transición a grupos más vulnerables.

Finalmente, creemos que también es importante establecer resguardos para que el uso de instrumentos de capacitación o reconversión sean conducentes a la finalidad de mejorar la empleabilidad de las personas afectadas por despidos masivos.

Esta última parte de los fundamentos del proyecto de ley, se refiere a la adición de la norma que se propone a la ley N°19.518 que Fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, que como ya hemos anunciado en la introducción, consiste en establecer una fiscalización especial para los empleadores que se hayan acogido a una franquicia tributaria para la reconversión o readaptación laboral de sus trabajadores, la cual tenga por objeto evaluar tanto la pertinencia como la calidad de la capacitación.

II.- CONTENIDO

a) Regulación de los despidos masivos.

La regulación calificará como "despidos masivos" a 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 de la empresa. La regulación será aplicable a la gran y mediana empresa.

Si bien la Directiva del Consejo de la Unión Europea califica con diversos parámetros los despidos masivos, considerando variables tales como el tiempo en que se hacen los despidos y diversos rangos relativos a la cantidad de trabajadores de la empresa, podríamos concluir que la norma que propone el proyecto de ley es similar a la Directiva en orden a considerar despidos masivos aquellos que afecten al menos al 10% de los trabajadores de una empresa, en el caso que el Estado adopte las hipótesis de los despidos en un período de 30 días que establece la Directiva, pero con la diferencia que el proyecto de ley los regula dentro del plazo de 90 días corridos y además el proyecto propone la regla que también dentro del plazo de dichos 90 días corridos se considera despido masivo aquel que afecte a más de 1.000 trabajadores, aunque dicho porcentaje no alcance el 10% de los trabajadores de una empresa.

Es menester hacer presente, que la Directiva del Consejo de la Unión Europea, para el caso que el Estado adopte la hipótesis de despidos masivos en un periodo de 90 días, la regla que establece para considerar despido masivo es al menos 20 despidos independientemente de la cantidad de trabajadores de la empresa.

Ahora bien, a propósito de lo que señala el proyecto de ley en relación a que las normas propuestas solamente serán aplicables a la gran y mediana empresa, es preciso recordar lo que establece a este respecto el artículo Artículo 505 bis del Código del Trabajo al siguiente tenor:

“Para los efectos de este Código y sus leyes complementarias, los empleadores se clasificarán en micro, pequeña, mediana y gran empresa, en función del número de trabajadores.

Se entenderá por micro empresa aquella que tuviere contratados de 1 a 9 trabajadores, pequeña empresa aquella que tuviere contratados de 10 a 49 trabajadores, **mediana empresa aquella que tuviere contratados de 50 a 199 trabajadores y gran empresa aquella que tuviere contratados 200 trabajadores o más.**”(Lo destacado en negrilla y subrayado es del suscrito)

En consecuencia la normativa propuesta para el Código del Trabajo en relación a los despidos masivos, sería aplicable solamente a aquellas empresas que cuenten con 50 o más trabajadores contratados.

Además, considera el deber del empleador de iniciar un proceso de consulta previo a la implementación de los despidos, así como el deber de comunicar el inicio de este a la Dirección del Trabajo. Los despidos no podrán verificarse sino hasta concluido el proceso de consulta de 45 días hábiles, prorrogables por otros 45 días hábiles adicionales por la Dirección del Trabajo.

El objetivo del procedimiento de consulta es tratar de buscar soluciones que permitan evitar, reducir o hacerse cargo de los problemas que generarán los despidos.

La Dirección del Trabajo podrá plantear alternativas a las partes a petición de cualquiera de ellas, y someter la consulta al procedimiento de mediación de conflictos colectivos.

Al igual que la Directiva del Consejo de la Unión Europea, el proyecto de ley considera un proceso de consulta previo a los despidos con los representantes de los trabajadores y considera un rol de la autoridad pública competente, que en el caso de nuestro país corresponde a la Dirección del Trabajo.

b) Modificación a Ley N°19.518 que Fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo

Se propone que exista una fiscalización especial destinada a evaluar la pertinencia y calidad de la capacitación, en el caso que los empleadores hayan utilizado franquicia tributaria con la finalidad de facilitar su reconversión o readaptación laboral de su personal.

Tal como lo anuncié en la introducción del presente informe, el proyecto de ley también adiciona una norma a la ley N°19.518 que Fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, la que analizaremos en la parte normativa del proyecto de ley, pero que básicamente consiste en que las empresas que estén o hayan estado en un proceso de consulta de despidos masivos, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, para autorizar el monto de los gastos de capacitación en que incurra la empresa y ellos puedan ser acogidos a la franquicia tributaria establecida en el artículo 36 de dicho estatuto, “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.”

III.- IDEAS MATRICES

La presente iniciativa tiene por finalidad proteger a trabajadoras y trabajadores ante la posibilidad de despidos masivos, estableciendo un proceso de consulta previo y obligatorio, y adaptando a estas contingencias específicas, las herramientas destinadas a la reconversión y reinserción laboral de las y los trabajadores afectados.

En virtud de lo expuesto, venimos en presentar el siguiente,

PROYECTO DE LEY

ARTÍCULO 1°. Modifícase el Decreto con Fuerza de Ley N°1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, en la forma siguiente:

(En el proyecto de ley original existe un error al indicar en esta parte una nota al pie de página signada con el N° 2 y la cual más adelante hace mención al N° 1 que enseguida se analiza, en consecuencia con el objeto que el texto no se preste a confusión, eliminé tanto la remisión del pie de página como su contenido).

1. Reemplazase el epígrafe del Título V del Libro I, por el siguiente:

“De la Terminación del Contrato de Trabajo, la Estabilidad en el Empleo y los Despidos Masivos”.

Actualmente el epígrafe del título V del libro I del Código del Trabajo es “De la terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo”, en consecuencia, lo que propone el proyecto es adicionar al final del actual epígrafe la frase “los despidos masivos”.

2. Intercálase, a continuación del nuevo epígrafe del Título V: De la Terminación del Contrato de Trabajo, la Estabilidad en el Empleo y los Despidos Masivos, antes del artículo 159, el siguiente nuevo capítulo I:

"Capítulo I, De la Terminación del Contrato de Trabajo y la Estabilidad en el Empleo".

El vigente título V del libro I del Código del Trabajo no cuenta con capítulos, lo que propone el proyecto de ley en este numeral 2º, es establecer un nuevo capítulo I que contenga las normas sobre la terminación del contrato de trabajo y la estabilidad en el empleo, separando en consecuencia dichas normas de aquellas que propone el proyecto sobre los despidos masivos, las que tal como veremos en el siguiente numeral 3º del proyecto, estarían contenidas en un también nuevo capítulo II de este título V del libro I del Código del Trabajo.

3. Intercálase, a continuación del artículo 178, el Capítulo II, nuevo, siguiente:

"Capítulo II: De los Despidos Masivos

Como lo adelantará previamente, este numeral 3º del proyecto de ley propone crear un capítulo II en el título V del libro I del Código del Trabajo, en el cual estén contenidas todas las normas que se proponen para este Código sobre despidos masivos, las cuales como veremos enseguida corresponderían a los nuevos artículos 178 A al 178 E.

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 90 días corridos.

Este artículo define lo que se entenderá por despidos masivos para los efectos de determinar la aplicabilidad de las normas que luego se analizan y que estarían contenidas en el propuesto nuevo capítulo II, del título V, del libro I del Código de Trabajo.

En primer término es importante mencionar, que el proyecto de ley opta por establecer un período único de 90 días corridos como plazo dentro del cual se consideran los despidos masivos, a diferencia de la Directiva del Consejo de la Unión Europea, la cual como ya lo indicará previamente, considera dos alternativas respecto las cuales los estados miembros pueden elegir adoptar, la primera de ellas de 30 días y la segunda de 90 días.

En segundo término, es importante recordar que esta norma, de acuerdo a lo que indica el siguiente artículo propuesto por el proyecto de ley, correspondiente al artículo 178 B, solamente es aplicable a las empresas medianas y grandes, las cuales de acuerdo al artículo 505 bis del Código del Trabajo, corresponden a las empresas que cuentan con 50 y más trabajadores.

En este punto es importante ejemplificar, que de acuerdo al proyecto de ley, en una empresa que cuente con 50 trabajadores, en el evento que el empleador despidiera dentro de un plazo de 90 días a 5 trabajadores, sería considerada por el proyecto de ley un despido masivo, debiendo someterse para poder hacer efectivo el despido a todo el proceso que regula el proyecto de ley en las siguientes normas que veremos.

Por último, de acuerdo a la norma propuesta del 10% de los trabajadores de una empresa, el proyecto de ley deja abierta la puerta para considerar despidos masivos aquellos que eventualmente pudieran ser inferiores a dicho porcentaje, pero que por su magnitud se

consideran despidos masivos, ello en el evento que los despidos masivos en una empresa dentro del plazo de 90 días corridos sean superiores a 1.000 trabajadores.

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 N°s 4 y 5 del artículo 159 de este Código.

Es en esta norma propuesta donde el proyecto de ley señala que la aplicabilidad de las normas de este nuevo título relativo a los despidos masivos, solamente rigen respecto los despidos en las empresas medianas y grandes, es decir en aquellas que cuentan con 50 o más trabajadores.

Además el artículo en comento, exceptúa dentro de los despidos masivos a aquellos términos de contrato de trabajadores por las causales previstas en los N° 4 y 5 del artículo 159 del Código del Trabajo.

Dichas causales corresponden resepectivamente en los contratos a plazo fijo al vencimiento del plazo convenido en el contrato y a la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

La excepción señalada en el proyecto de ley, se condice con lo establecido en la Directiva del Consejo de la Unión Europea, la cual en su sección 1, artículo 1, N° 2, letra a), establece que la presente Directiva no se aplicará: “a los despidos colectivos efectuados en el marco de contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas, salvo si estos despidos tienen lugar antes de la finalización o del cumplimiento de esos contratos;”

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.

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 inciso 4° 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 estos hagan valer sus derechos.

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.

El proceso de consulta deberá tener una duración no inferior a 45 días hábiles, prorrogables por igual término. El empleador no podrá procederá los despidos hasta finalizada esta.

Con respecto al proceso de consulta que obliga el proyecto de ley en este artículo propuesto para los despidos masivos, el cual debe hacerlo el empleador antes de realizar los despidos, es importante tener presente que la remisión que hace la norma propuesta en relación a que dos o más empresas sean consideradas un solo empleador, es menester reproducir lo que indica el inciso cuarto del artículo 3° del Código del Trabajo a este respecto.

“Dos o más empresas **serán consideradas como un solo empleador** para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurran a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.” (Lo destacado en negrilla y subrayado es del suscrito).

La norma también considera, que en aquellas empresas que no esten constituidos sindicatos, deberá igualmente el empleador hacer el proceso de consulta comunicando la decisión de los despidos a todos los trabajadores de la empresa para que puedan hacer valer sus derechos.

La norma también señala lo que debe contener la consulta, señalando en primer término las necesidades que fundamentan la decisión y las medidas que propone el empleador en orden a evitarlos, reducirlos o atenuarlos, mediante acciones de apoyo destinadas a la reconversión o readaptación de las personas afectadas.

Por último la norma propuesta señala que el empleador no puede proceder con los despidos hasta finalizado el proceso de consulta, el cual no puede durar menos de 45 días hábiles, prorrogables por el mismo plazo, en consecuencia el empleador podría llegar a tener la prohibición legal de cursar los despidos durante un plazo de 90 días hábiles, lo que en la práctica, dependiendo los meses en que ocurra el proceso de consulta, podría llegar a extenderse a casi 4 meses.

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:

- a) los motivos de la decisión de despidos masivos;**
- b) el número y los cargos de los trabajadores que serán despedidos;**
- c) el período en que se realizarán los despidos;**
- d) los criterios que se utilizarán para definir a las personas que serán afectadas por los despidos;**
- e) las condiciones de salida que se ofrecerán a las personas despedidas, y**
- f) toda la información que sirva de sustento a la medida.**

Este artículo establece la obligación del empleador dentro de los cinco días de iniciada la consulta de informar por escrito los elementos y antecedentes descritos en las letras a) a la f) de la norma propuesta, ello con la finalidad que los trabajadores puedan formular propuestas y observaciones a la medida.

Artículo 178 E. El empleador deberá informar a la Dirección del Trabajo sobre la decisión de implementar un despido masivo y los fundamentos de este, 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.

Las organizaciones representativas de los trabajadores o estos, según corresponda, podrán remitir a la Dirección del Trabajo las observaciones y propuestas que presenten al empleador en el proceso de consulta.

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.

En primer término es importante señalar que este artículo al hacer parte de este proceso a la autoridad pública competente, Dirección del Trabajo, va en la línea de lo establecido en la Directiva 98/59/CE, de 20 de julio de 1998 del Consejo de la Unión Europea, la cual como hemos visto es la inspiración de la normativa propuesta.

El inciso primero del artículo propuesto además obliga al empleador a avisar a la Dirección del Trabajo al igual que a los trabajadores el mismo día que se de inicio del proceso de consulta por los despidos masivos y además de entregar a dicho organismo toda los elementos y antecedentes descritos en las letras a) a la f) del propuesto artículo 178 D que vimos previamente

Por su parte, el inciso segundo faculta a que los trabajadores puedan entregar a la Dirección del Trabajo las observaciones y propuestas que presenten al empleador en el proceso de consulta.

Por último el inciso tercero de la norma propuesta señala que en este proceso de consulta, ambas partes, esto es, tanto el empleador como los trabajadores, podrán solicitar mediación de conformidad a los artículos 381 y siguientes del Código del Trabajo.

Dicha mediación es la que está contemplada en el capítulo II denominado “De la Mediación laboral de conflictos colectivos”, del Título VII (De la mediación, la mediación laboral de conflictos colectivos y el arbitraje), del libro IV (De la negociación colectiva).

ARTÍCULO 2º. Agréguese un nuevo inciso final al artículo 39 de la Ley N°19.518, fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, del siguiente tenor:

"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."

El actual y vigente artículo 39 de la ley N° 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, establece textualmente que:

“Artículo 39.- El Servicio Nacional autorizará, conforme a los artículos anteriores, el monto de los gastos de capacitación que las empresas podrán descontar en conformidad al inciso primero del artículo 36.

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas que realicen actividades de capacitación incluidas en un programa acordado en los términos del artículo 13 y siguientes de la presente ley, podrán descontar hasta un veinte por ciento adicional al monto del gasto imputable. Con todo, el monto autorizado a descontar no podrá exceder del gasto efectivamente realizado por la empresa.

Lo dispuesto en este artículo será aplicable a las acciones de capacitación que realicen las empresas a través de los organismos técnicos intermedios para capacitación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente.”

Lo que propone el proyecto de ley, es que respecto las empresas que estén o hayan estado en un proceso de consulta de despidos masivos, el Servicio Nacional de Capacitación y

Empleo, para autorizar el monto de los gastos de capacitación en que incurra la empresa y ellos puedan ser acogidos a la franquicia tributaria establecida en el artículo 36 de dicho estatuto, “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.”

Dicha franquicia tributaria, básicamente consiste en que los contribuyentes de primera categoría de la ley de Renta, podrán descontar los gastos de los programas de capacitación dentro de Chile con los topes, límites y reglas que establece detalladamente el referido artículo 36 del Estatuto de Capacitación y Empleo”.

Fuentes del capítulo: Proyecto de ley denominado “Modifica diversos cuerpos legales, con el objeto de proteger el empleo ante despidos masivos”, boletín Nº 15.244-13; Directiva 98/59/CE del Consejo de la Unión Europea, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos; Código del Trabajo; Ley Nº 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.

III.- Tramitación legislativa del proyecto de ley.

Tal como se anunciara en la introducción del presente informe, el proyecto de ley que nos ocupa fue iniciado por moción parlamentaria de los Honorables senadores, doña Isabel Allende, doña Loreto Carvajal, doña Alejandra Sepúlveda, don José Miguel Insulza y don Gastón Saavedra, siendo ingresado al Senado de la República el día 3 de agosto de 2022.

Ese mismo día se dio cuenta del proyecto en la Sala de la Cámara Alta y pasó para su estudio y discusión a la Comisión de Trabajo y Previsión Social, evacuándose el primer informe por parte de dicha Comisión el día 2 de mayo de 2023, el cual enseguida pasaré a dar cuenta y analizar.

En primer término es importante hacer presente la definición que hace el informe respecto los objetivos del proyecto de ley al siguiente tenor: “Establecer un procedimiento para la protección de trabajadoras y trabajadores que laboran en la gran y mediana empresa, ante la posibilidad de despidos masivos, mediante un proceso de consulta previo y obligatorio, junto a medidas para la reconversión y reinserción laboral.”

La primera sesión que se puso en tabla el proyecto de ley en la Comisión corresponde a la del día 5 de abril de 2023, en la cual expuso en representación del ejecutivo, el Subsecretario del Trabajo don **Giorgio Boccardo**, quien se manifestó a favor del contenido del proyecto de ley, pudiendo destacarse de su intervención los precedentes que señaló de nuestra legislación laboral.

El primero de ellos indica que es del año 1943, en relación con la obligación que existió por parte del empleador de dar aviso previo de 30 días ante despidos masivos a la Inspección del Trabajo, sin poder hacerlos efectivos antes de dicho plazo, entendiéndose por despidos masivos aquellos que afectaban a más de 10 trabajadores.

En este sentido, continúa señalando que el segundo precedente de nuestra legislación laboral, corresponde al del año 1978, cuando se incorporan normas al Código del Trabajo relativas a normar el procedimiento en los despidos colectivos.

Posteriormente como veremos, de acuerdo a lo informado a la Comisión por la profesora de derecho del trabajo, doña Karla Varas, en ambas legislaciones se requería autorización administrativa previa para proceder a los despidos masivos.

Continuó su exposición el señor Subsecretario, señalando que a partir del año 1981 se derogaron de nuestra legislación dichas normas, en razón que ellas iban en contra del denominado “plan laboral.”

Hizo presente el Convenio N°158 de la OIT del año 1982, sobre la terminación de la relación de trabajo, el cual no ha sido ratificado por Chile, que regula en sus artículos 13 y 14 la obligación del empleador de acogerse a procedimientos de consulta y notificación a la autoridad cuando la terminación de la relación laboral sea por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.

Además indicó que los procedimientos de consulta por despidos masivos están regulados en países europeos, tales como Alemania, Francia y España.

A propósito de la modificación propuesta en el proyecto de ley a la ley N° 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, señaló que respecto de la franquicia tributaria en capacitación, se debe “especificar el alcance del uso actual de dicho mecanismo”, mostrándose en consecuencia a favor de la propuesta del proyecto de ley en esta materia que analizamos anteriormente.

Por último y un punto muy relevante de su alocución, dice relación con lo que textualmente indica el informe al siguiente tenor: “Sugirió estudiar el rol de los Tribunales del Trabajo en la tutela del ejercicio de este derecho, tal como se ha establecido en otras normativas comparadas, buscando otorgar una eficacia en su ejercicio de acuerdo con las características de nuestra legislación.”

De las observaciones de los senadores a la exposición del Subsecretario, es relevante reproducir lo consignado en el informe a propósito de la intervención del Senador Moreira al siguiente tenor: “advirtió la complejidad del proyecto, pues puede afectar derechos propios de la relación laboral, como la facultad del empleador para dirigir la empresa. Asimismo, se debe evaluar el fundamento y fin de las consultas y el plazo de su duración. Agregó que se debe considerar el efecto de la iniciativa en el proceso de liquidación de empresas, y evaluar la pertinencia de aplicar modelos aplicados en otras legislaciones, en que rigen otras reglas para la actividad económica.”

Luego en la sesión del día 12 de abril de 2023, comenzaron las audiencias a personas relacionadas al proyecto de ley, partiendo en primer lugar con los representantes del Sindicato SKY Services S.A. doña Verónica Bouniot y don David Pichipil, quienes expresan su apoyo al proyecto de ley en virtud de la protección que se le daría a los trabajadores, en particular en el caso de la empresa que representan, la cual el 20 de marzo de 2023, despidió a 700 de los 800 trabajadores que se desempeñan en tareas en tierra de la compañía.

Luego expusieron los representantes de los Sindicatos de Lider- Walmart, don Patricio Venegas, don Juan Moreno y doña Karén González.

En resumen sus exposiciones se centraron en los costos que significa para los trabajadores no tener un proceso de consulta ante los despidos colectivos, que se dan básicamente en la empresa como consecuencia de la automatización y robotización de las labores.

En este sentido, los representantes hacen presente que la empresa se propuso eliminar 5.000 puestos de trabajo, en labores de cajeras y cajeros y solicitan se fiscalicen las subcontrataciones de la empresa y el cumplimiento de normas sobre cumplimiento de capacitaciones, ya que señalan que pese a contar con recursos la compañía, el personal no ha sido capacitado.

Por último, intervino la Presidenta de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) de Valparaíso, señora Judith Alfaro, quien luego de la intervención de los representante de los sindicatos de Walmart, señaló que se debe añadir “la vulneración de las normas sobre inclusión de personas en situación de discapacidad y de la tercera edad, a raíz de la conversión laboral de las funciones que realizan.”

Posteriormente, continuó el estudio y la discusión del proyecto de ley en la sesión de la Comisión de Trabajo y Previsión Social celebrada el día 19 de abril de 2023, partiendo con las exposiciones el representante de la Federación de Trabajadores de Falabella Retail, señor Richard Toloza, quien criticó en duros términos la conducta de la empresa en relación con los despidos masivos.

En efecto, señaló que la empresa solamente en Chile entre el año 2020 y 2023 ha despedido a 7.500 trabajadores y con respecto a los trabajadores que no son despedidos se les agregan una serie de labores que antes no cumplían, sobrecargando de sobre manera su trabajo.

En este sentido crítico tanto la rotación de los trabajadores de la empresa, la cual indicó llega aproximadamente a un 50% anual, como la falta de voluntad de la empresa de capacitar a los trabajadores en áreas de que permitan facilitar la reinserción de estos trabajadores despedidos, entregando en cambio capacitaciones inútiles.

Como contrapartida, luego expuso don Cristián Carvajal, Gerente de Recursos Humanos de Falabella Retail, quien explicó los cambios en la empresa producto de las consecuencias de la pandemia, este comentario podemos deducir que se refiere a los aumentos de compras online en desmedro de las compras presenciales, lo cual es una de las consecuencia objetivas e indiscutidas de la pandemia.

Además indicó, que los despidos colectivos no son parte de la gestión de personas y que los cambios de trabajadores se debería principalmente a la alta rotación laboral.

Enseguida expuso don Juan Anaya, abogado senior de Sky Airline S.A., quien explicó que como consecuencia de la pandemia, bajó la operación en un 85%, pese a ello la aerolínea intentó evitar despidos, pero en definitiva de los 2.350 puestos de trabajo tuvieron que reducirse a 1.650 trabajadores, debiendo externalizar sus operaciones el año 2023, tal como lo

debieron hacer otras compañías del rubro y que los 700 despidos se hicieron todos conforme a las disposiciones laborales.

Continuaron exponiendo los representantes de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), don Rodrigo Mujica, director de políticas públicas de la entidad y doña Sara Undurraga, asesora económica.

La SOFOFA, se manifiesta absolutamente en contra del proyecto de ley, por una serie de argumentos de índole económico y del mercado laboral, concluyendo su presentación don Rodrigo Mujica señalando de acuerdo al informe de la Comisión lo siguiente:

“A modo de conclusión, comentó que el crecimiento económico y la productividad laboral se han estancado en los últimos años, además el mercado laboral aun siente los impactos de la pandemia y la tasa de informalidad no ha logrado descender. En este contexto económico, es fundamental que las políticas públicas estén orientadas a aumentar la productividad y potenciar el crecimiento económico, en la creación de empleos y atacar la informalidad laboral. Con todo, afirmó que el proyecto de ley rigidiza los procedimientos de despidos, incrementando con ello la rigidez del mercado laboral, lo que a su vez tendrá un impacto en la productividad; además, restringe y limita las facultades de los empleadores de organización, dirección y administración de la empresa.”

Con respecto a esta última crítica que señala con respecto al proyecto de ley, en el sentido que “restringe y limita las facultades de los empleadores de organización, dirección y administración de la empresa”, es relevante detenerse para exponer los argumentos jurídicos que aduce en su presentación, los cuales a continuación reproduzco textualmente:

“En relación a la libertad de empresa, manifestó que el artículo 19 N° 21 de la Constitución Política de la República consagra el derecho de todas las personas a desarrollar cualquier actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o a la seguridad nacional, respetando las normas legales que la regulen. Por su parte, el artículo 19 N° 26 de la CPR consagra el principio de no afectación de los derechos en su esencia, ni tampoco mediante condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio.

En conformidad a ello, la libertad de empresa incorpora prerrogativas legales para los empleadores, las que deben observarse siempre en congruencia con los derechos de los trabajadores, lo que se materializa en el “poder de dirección del empleador”, que incluye la facultad de organizar, dirigir y fiscalizar la actividad laboral de la empresa.

A su vez, las facultades de administración y poder de dirección del empleador se encuentran actualmente reconocidas en los artículos 3, 4, 5 y, de especial importancia, el 306 inciso 4° del Código del Trabajo, que establece expresamente que “No serán objeto de la negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.”

Por lo tanto, al afectar las facultades de los empleadores de organización, dirección y administración de la empresa, sostuvo que se afecta el derecho fundamental que la

Constitución reconoce a todas las personas de la libertad de empresa.” (Lo destacado en negrilla es del suscrito).

A mi juicio, el razonamiento jurídico que hace el representante de la SOFOFA, tanto desde el punto de vista de las normas constitucionales y las normas del Código del Trabajo citadas, constituyen un fundamento importante que cuestiona la constitucionalidad y legalidad del proyecto de ley que nos ocupa.

A continuación expuso doña Karla Varas, profesora de derecho del trabajo de la Universidad Católica de Valparaíso, dando cuenta de elementos ya informados a la Comisión por parte del Subsecretario del Trabajo consignados en el presente informe, relativos a los precedentes legales en nuestra legislación sobre despidos masivos y al Convenio N°158 de la OIT del año 1982, sobre la terminación de la relación de trabajo, **el cual no ha sido ratificado por Chile**, que regula en sus artículos 13 y 14 la obligación del empleador de acogerse a procedimientos de consulta y notificación a la autoridad cuando la terminación de la relación laboral sea por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.

Agrega la profesora como fundamento para regular los despidos masivos, la recomendación N° 166 de la OIT, sobre la terminación de la relación de trabajo, del año 1982, destacando de dicho instrumentos textualmente que “respecto a las medidas a adoptar para evitar o reducir los despidos, contempla medidas tales como traslados internos, formación y readiestramiento de los trabajadores, disminución de horas extraordinarias, reducción de la duración normal de la jornada de trabajo, con derecho a una compensación parcial por la pérdida de los salarios correspondientes a las horas normales no trabajadas, celebración de consultas antes de materializar los despidos.”

Continúa con su fundamentación a favor de la regulación de los despidos masivos, haciendo presente los principales elementos que contiene la Directiva 98/59/CE del Consejo de la Unión Europea, la cual ya hemos analizado previamente en este informe.

Luego prosiguió exhibiendo unos gráficos de la normativa comparada en esta materia, respecto Perú, Argentina, España y Francia, en los cuales se consideran los principales elementos de los procesos de regulación de los despidos masivos, que corresponden a la causal, número o porcentaje de trabajadores, espacio temporal (Perú y Argentina no lo regulan), derecho de información (Argentina no lo regula), consulta previa (Argentina no lo regula) y notificación o autorización autoridad laboral.

Enseguida reproduzco los gráficos presentados por la profesora en la Comisión, que dan cuenta de la regulación de los despidos masivos en los cuatro países indicados, los cuales resumen de manera didáctica la normativa en los referidos países.

	Causal	Número o porcentaje de trabajadores	Espacio temporal	Derecho de información	Consulta previa	Notificación o autorización autoridad laboral
Perú Decreto Supremo N° 003-97-TR Arts. 46 y 48	Motivos económicos, tecnológicos estructurales o análogos (solo como despido colectivo)	10% del total de trabajadores de la empresa		Motivos y nómina de los trabajadores afectados	Acordar las condiciones de terminación de término o las medidas para evitar o limitar los despidos (suspensión contratos, disminución de turnos, días u horas de trabajo, modificación de condiciones de trabajo, etc.) El acuerdo tiene efecto vinculante	Sí, debe informar que se encuentra incurso en la causal económica de despido, acompañando una pericia que acredite su procedencia En ese período el empleador puede solicitar la suspensión de los contratos de trabajo. Se activa un procedimiento adm., donde se debe resolver si se aprueba o no la solicitud
Argentina Procedimiento preventivo de crisis de empresas.	Causas económicas, tecnológicas o por fuerza mayor	Menos de 400 trab.: 15% 400 a 1000: 10% Más de 1000: 5%				Presentación ante el MTS Las partes son citadas a audiencia y en caso de no haber acuerdo, se abre un período de negociación entre el empleador y la asociación sindical (10 días). Acuerdo es sometido a la visación del MTS. De ser autorizado, tiene la misma eficacia que un convenio colectivo

	Causal	Número o porcentaje de trabajadores	Espacio temporal	Derecho de información	Consulta previa	Notificación o autorización autoridad laboral
España	Causas económicas, técnicas y organizativas	Empresas con menos de 100 trab: 10 trabajadores. Empresas entre 100 y 300 trab: 10% Más de 300 trab: 30 trabajadores	90 días	Causas del despido; documentos que la acrediten; número y clasificación de los trab. Afectados; periodos para hacer los despidos, criterios utilizados, plan de recolocación externa si afecta a más de 50 trab.	Periodo de consultas de 30 días. Empresas con menos de 50 trabajadores, 15 días. Se trabaja en una única comisión negociadora, y se puede acordar sustituir la consulta por una mediación o arbitraje. Se debe comunicar el resultado a la aut. Laboral.	Obligación de notificación del período de consultas, periodo en el cual la autoridad podrá: - Realizar advertencias o recomendaciones - Impugnar los acuerdos adoptados
Francia	Dificultades económicas o cambios tecnológicos	10 trabajadores	30 días	Empresas con menos de 50 trab: información referente al despido, así como medidas previstas para limitarlos y facilitar la reclasificación de los afectados. Empresas con más de 50: las razones del despido, número de afectados, categoría y criterios; calendario; plan de protección al empleo etc	Empresas con menos de 50 trab: representantes del personal o comité económico social. Empresas con más de 50 trabajadores: Comité de Empresa o al Comité económico social, las que deben emitir opinión dentro de 2, 3 o 4 meses, dependiendo del número de despidos (100; entre 100 y 249 o 250, respectivamente)	Sí, se debe informar de los despidos y período de consultas. En empresas de al menos 50 trab. Se requiere de una decisión adm. previa al despido

Por último es importante destacar de la exposición de la profesora, tal como lo da cuenta el informe de la Comisión, que propuso incorporar con requisitos distintos a las pequeñas empresas en la regulación de los despidos masivos, lo que consituye una ampliación del proyecto original que considera solamente a las empresas grandes y medianas, esto es, aquellas que tenga a partir de 50 trabajadores, en consecuencia de acuerdo al artículo 505 bis del Código del Trabajo, la profesora estima pertinente regular esta materia respecto las empresas que tengan desde 10 trabajadores.

Luego le correspondió el turno al profesor de la Universidad de Chile, don Luis Lizama, de cuya exposición podemos destacar su opinión respecto a que el proyecto de ley si bien considera que el empleador no puede realizar los despidos si no hace el proceso de consulta establecido en la inciativa, no establece consecuencias jurídicas por el incumplimiento, ya que en el evento que no se realice el proceso de consulta, no indica si el despido será considerado nulo o injustificado.

Agrega además que el proyecto tampoco establece consecuencias ante la falta de acuerdo entre las partes, salvo la prórroga del plazo del proceso de consulta por otros 45 días hábiles.

Luego le correspondió el turno de exponer a don Sergio Paixao, en representación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de cuya exposición cabe destacar la cita que hace respecto el Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo, haciendo un resumen de las materias que regula.

En relación con este Convenio al cual ya nos hemos referido anteriormente en el presente informe, es menester recordar que dicho instrumento internacional del año 1982 no ha sido ratificado por Chile.

En su parte pertinente de la exposición de acuerdo a lo consignado en el primer informe de la Comisión, cabe destacar lo siguiente: “En el caso del término del servicio por motivos económicos, se debe proporcionar la información pertinente, incluyendo la causal invocada, el número y categoría de trabajadores afectados y el período durante el cual se hará efectiva la terminación. Se trata, en general, de medidas que apuntan a dignificar la separación del trabajador, incluyendo el aviso por escrito, junto a un procedimiento de conciliación, junto a la necesidad de fomentar el diálogo social con las organizaciones sindicales.”

Luego el 26 de abril de 2023, se llevo a cabo la última sesión de la Comisión de Trabajo y Previsión Social en que el proyecto de ley ha sido puesto en tabla y en la cual como veremos más adelante fue aprobado en general.

En esta sesión, fue invitado don Marcelo Albornoz, abogado y ex Director del Trabajo al final de la presidencia de don Ricardo Lagos, de cuya exposición podemos destacar su opinión relativa a que “se debe favorecer la protección de los trabajadores antes que la prohibición del despido, pues la prohibición de un despido colectivo puede generar mayores costos que podrían afectar el pago de indemnizaciones por término de contrato. Asimismo, se debe compatibilizar las facultades de administración del empleador, la protección en el empleo y la participación de los trabajadores y los sindicatos.”

Como vemos el ex Director del Trabajo no es de la opinión que el proyecto de ley establezca una prohibición a las empresas de realizar despidos colectivos, a diferencia de otras opiniones que se han esgrimido en la Comisión en el sentido contrario.

Luego intervino el Director del Trabajo, don Pablo Zenteno, de cuya exposición podemos destacar su apoyo a regular esta materia en la legislación laboral, tal como se ha preocupado la OIT, proponiendo que se establezcan en el proyecto de ley sanciones a modo de consecuencias jurídicas ante la eventualidad que las empresas no cumplan la normativa propuesta en el proyecto.

Al final de la sesión se puso en votación en general el proyecto de ley, el cual fue aprobado por 3 votos a favor, correspondientes a la Senadora señora Loreto Carvajal y de los Senadores señores Gastón Saavedra y Matías Walker y 2 abstenciones, de los Senadores señores Rodrigo Galilea e Iván Moreira.

Con fecha 28 de abril de 2023 se emitió el primer informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, el cual recoge el estudio y discusión del proyecto de ley.

El 9 de mayo de 2023 se dio cuenta en la Sala de la Cámara Alta del primer informe de la Comisión.

Luego, casi un año después que se diera cuenta del proyecto, el 7 de mayo de 2024 se discutió en general el proyecto de ley en la Sala del Senado.

Se informó a la Sala a propósito de la votación que se dio en la Comisión al proyecto de ley en general, que: “las abstenciones se fundamentaron en la necesidad de analizar con mayor detenimiento las implicancias de la iniciativa en cuanto a la posible afectación a la facultad del empleador de dirigir la empresa y los efectos del proceso de consulta en la desvinculación laboral y el rol de la autoridad administrativa.

Los votos a favor se fundamentaron en la necesidad de corregir la asimetría en las relaciones laborales en las grandes y medianas empresas, y de establecer mecanismos formales que permitan institucionalizar el diálogo social ante el cierre de empresas o la pérdida del empleo de grandes grupos de trabajadores”.

Luego se discutió en la Sala el proyecto con la intervención de una serie de Senadores, algunos a favor y otros en contra del proyecto de ley, es preciso recordar la intervención del Senador Cruz-Coke, la cual paso a reproducir textualmente en su parte pertinente:

”Junto con valorar las buenas intenciones del proyecto del senador Saavedra, considero que comienza de una base equívoca, que es la idea de que cuando se producen despidos masivos en empresas grandes o medianas la compañía lo hace por necesidades que pueden ser cuestionadas.

Hoy estamos en un momento en el que el cambio tecnológico y las posibilidades eventuales de sobrevivir de algunas empresas les hacen difícil mantener su planta de trabajadores. Y hemos visto cómo la economía también va dando razones para que se vaya produciendo naturalmente esa reconversión.

Y si algo quiero valorar del proyecto del senador Saavedra es que, como reconozco, tiene una buena intención. Pero es como tratar de tapar el sol con un dedo. Hay empresas que necesariamente van a recurrir a los despidos masivos para adaptarse a las vicisitudes propias de la economía. Y si me parece que hay algo valorable es precisamente buscar la forma de reconversión.

Sin embargo, cuando se exige informar cuarenta y cinco días antes al sindicato acerca de los despidos y se señala que luego se debe implementar una consulta y colocar a la Dirección del Trabajo a intermediar, creo que estamos ante un proyecto que finalmente se acerca poco a la realidad de las empresas que el día de mañana van a necesitar adaptarse, pues las inhibe de poder transformarse a través de ajustes que son absolutamente necesarios.

Quiero señalar que lamento votar en contra del proyecto.

Me parece que solo es rescatable aquello que dice relación con transformar los empleos y eventualmente hacer modificaciones en materia de capacitación, reconversión o en lo relativo

al Sercotec, dada la estricta regulación laboral que tenemos, mayor que el promedio OCDE, por ejemplo, en cuanto a indemnizaciones por años de servicio y otros asuntos. El resto de la iniciativa hace muy rígida la posibilidad de despidos, por lo que no se acomoda ni se acerca a la realidad que van a enfrentar las economías de aquí en adelante y que estamos viendo hoy día también con el cambio tecnológico.”

Una vez finalizadas las intervenciones en la Sala, se procedió a la votación en general del proyecto de ley, el cual fue aprobado por 20 votos a favor, 17 en contra y 2 abstenciones.

Votaron a favor del proyecto de ley en general los (as) Senadores (as) Allende, Campillai, Órdenes, Pascual, Provoste, Rincón, Sepúlveda y Vodanovic, Bianchi, De Urresti, Espinoza, Insulza, Lagos, Latorre, Núñez, Quintana, Saavedra, Velásquez y Walker.

Votaron en contra los (as) Senadores (as) Ebensperger, Castro Prieto, Coloma, Cruz-Coke, Durana, Edwards, Gahona, Galilea, Kast, Keitel, Kusanovic, Kuschel, Macaya, Ossandón, Pugh, Sanhueza y Van Rysselberghe.

Se abstuvieron los Senadores Moreira y Sandoval.

Por último se acordó por la Sala como plazo para presentar indicaciones al proyecto de ley el día jueves 30 de mayo del presente a las 12:00 horas en la Secretaría del Senado.

Dentro del plazo señalado anteriormente, se presentaron una serie de indicaciones al proyecto de ley, las cuales serán reproducidas y analizadas en el siguiente capítulo del presente informe.

Hasta la fecha no se ha puesto en tabla en la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara Alta el proyecto de ley para ser discutido en particular con las indicaciones presentadas, ello fundamentalmente debido al Trabajo que está haciendo la Comisión en la discusión del proyecto de reforma previsional.

Fuentes del capítulo: Primer informe de Comisión del Trabajo y Previsión Social de fecha 2 de mayo de 2023; Proyecto de ley denominado “Modifica diversos cuerpos legales, con el objeto de proteger el empleo ante despidos masivos”, boletín Nº 15.244-13; Página Web del Senado; Código del Trabajo; Ley Nº 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo; Recomendación Nº 166 de la OIT, sobre la terminación de relación de trabajo, del año 1982; Diario de la sesión de la sala del Senado, de fecha 7 de mayo de 2024.

IV.- Indicaciones presentadas al proyecto de ley.

En el presente capítulo reproduciré las indicaciones que fueron presentadas luego de la aprobación en general del proyecto de ley por la Sala de la Cámara Alta y paralelamente analizaré su contenido, para dichos efectos y con el fin que no se preste para confusión el texto de las indicaciones con el análisis de ellas, las primeras se reproducen en una letra más pequeña y destacadas en negrilla.

“INDICACIONES FORMULADAS DURANTE LA DISCUSIÓN EN GENERAL DEL PROYECTO DE LEY, EN PRIMER TRÁMITE CONSTITUCIONAL, QUE MODIFICA DIVERSOS CUERPOS LEGALES, CON EL OBJETO DE PROTEGER EL EMPLEO ANTE DESPIDOS MASIVOS

ARTÍCULO 1º

Número 1

Epígrafe propuesto

1.- Del Honorable Senador señor Cruz-Coke, para reemplazarlo por el siguiente:

“DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y PROCEDIMIENTO APLICABLE A DESPIDOS COLECTIVOS”.

Actualmente el epígrafe del título V del libro I del Código del Trabajo señala: “De la terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo” y el proyecto de ley original propone reemplazarlo por “De la Terminación del Contrato de Trabajo, la Estabilidad en el Empleo y los Despidos Masivos”, adicionando en consecuencia al final de epígrafe la frase “los despidos masivos”.

Por tanto, la indicación del Senador Cruz-Coke propone agregar al final del texto del epígrafe actual la frase “y procedimiento aplicable a despidos colectivos”, en lugar de la frase “y los despidos masivos”

2.- De los Honorables Senadores señores Galilea y Moreira, para reemplazar la expresión “Y LOS DESPIDOS MASIVOS”, por la siguiente: “Y PROCEDIMIENTO APLICABLE A DESPIDOS COLECTIVOS”.

Esta segunda indicación de autoría de los Senadores Rodrigo Galilea e Iván Moreira, para la redacción del epígrafe, es idéntica a la propuesta anteriormente en la indicación N° 1 por el Senador Cruz-Coke.

Número 2

3.- Del Honorable Senador señor Cruz-Coke, para sustituirlo por el siguiente:

“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:

“CAPÍTULO I

DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO”.

Intercálase, a continuación del nuevo epígrafe del Título V: De la Terminación del Contrato de Trabajo, la Estabilidad en el Empleo y los Despidos Masivos, antes del artículo 159, el siguiente nuevo capítulo I:

Esta indicación es coincidente con la propuesta en el proyecto de ley, en el sentido de establecer un nuevo capítulo I que contenga las normas sobre la terminación del contrato de trabajo y la estabilidad en el empleo, separando en consecuencia dichas normas de aquellas que propone el proyecto sobre los despidos masivos, las que estarían contenidas en un también nuevo capítulo II de este título V del libro I del Código del Trabajo.

Número 3

Capítulo II propuesto

Denominación

4.- Del Honorable Senador señor Cruz-Coke, y

5.- De los Honorables Senadores señores Galilea y Moreira, para sustituirlo por el siguiente:

“CAPÍTULO II

DEL PROCEDIMIENTO APLICABLE A DESPIDOS COLECTIVOS”.

Ambas indicaciones proponen modificar el texto del título del nuevo capítulo II que también propone crear el proyecto de ley por “Del procedimiento aplicable a despidos

colectivos”, en lugar del texto propuesto en el proyecto original que titula el capítulo: “De los despidos masivos”.

Artículos 178 A y 178 B propuestos

6.- De los Honorables Senadores señores Galilea y Moreira, para reemplazarlos por el siguiente artículo 178 A:

“Artículo 178 A.- Definición. Se entenderá como despido colectivo aquel que afecta a un tercio o más de los trabajadores con contrato de duración indefinida, en un establecimiento de una empresa, dentro de un período de noventa días, sin que se contraten nuevos trabajadores en su reemplazo. Las normas del presente Capítulo se aplicarán en aquellos establecimientos de una empresa que cuenten con más de doscientos trabajadores.

En estos casos, el empleador deberá dar aviso de los despidos efectuados 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 de la medida en la localidad del establecimiento, debiendo remitir copia de dicho aviso a los trabajadores o las organizaciones sindicales a las que pertenezcan, en su caso. El empleador deberá señalar, fundadamente, en su aviso a las autoridades 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 despido. En su presentación, el empleador deberá, al menos, consignar lo siguiente:

- a) Los motivos de la decisión de despidos colectivos;**
- b) El número de trabajadores y los cargos de los trabajadores que fueron despedidos en el establecimiento;**
- c) Las fechas de desvinculación contenidas en las respectivas cartas de aviso de despido en caso de ser escalonados, dentro de un período de noventa días, y**
- d) Las condiciones de salida que se ofrecieron en las cartas de despido a los trabajadores afectados.”.**

La propuesta de los Senadores Moreira y Galilea es sustancialmente distinta a lo que establece el proyecto de ley artículo en el 178 A, a modo de definición de los que se entenderá por despidos masivos, coincidiendo únicamente en el plazo de los 90 días en que se deben realizar los despidos.

En efecto, es preciso reproducir la norma del proyecto original que señala textualmente: “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 90 días corridos.”

Son muchas las diferencias que podemos apreciar de la comparación de ambas normas propuestas.

En primer término podemos destacar, que el proyecto original establece que se considerarán despidos masivos los despidos que afecten al 10% o más del total de trabajadores de una empresa.

En cambio la indicación eleva dicho porcentaje a un tercio o más de los trabajadores (33.34%), especificando que son aquellos trabajadores con contrato indefinido.

En segundo lugar, es relevante el número de trabajadores con los que debe contar la empresa para que sean aplicables las normas de los despidos masivos, señalando el proyecto de ley original en su artículo 178 B que la aplicabilidad es para las empresas grandes y medianas,

por lo tanto de acuerdo al artículo 505 bis del Código del Trabajo afectaría a las empresas con 50 o más trabajadores.

En cambio la indicación hace aplicable la normativa de los despidos masivos para aquellas empresas con más de 200 trabajadores, que de conformidad al citado artículo 505 bis, corresponde a las grandes empresas definidas en el Código del Trabajo.

Como consecuencia de lo anterior, podemos deducir que de acuerdo al proyecto de ley original y tal como lo indico en el capítulo II del presente informe, se podría considerar despido masivo la desvinculación de 5 trabajadores, en cambio, con las normas propuestas en esta indicación el mínimo de trabajadores para que sea considerado un despido masivo sería la desvinculación de 67 trabajadores.

En tercer término, la indicación introduce un nuevo elemento que no considera el proyecto de ley original para que se configure el despido masivo y que se refiere a que en el plazo de 90 días no se contraten trabajadores en su reemplazo.

A juicio del suscrito, este nuevo elemento que se introduce en la indicación es de toda lógica, ya que con los reemplazos contratados, dichos puestos de trabajo se reponen y en consecuencia no se pueden contabilizar dentro del número de despidos que se requieren para que se configure un despido masivo.

En cuarto lugar, la indicación propone en el artículo 178 A una regulación del proceso de aviso de los despidos masivos, el cual en el proyecto de ley está establecido en el artículo 178 E dando aviso a la Dirección del Trabajo, el cual es paralelo al inicio del proceso de consulta a los trabajadores que se regula en los artículos 178 C y D.

Las diferencias del aviso, son que en la indicación éste se debe dar no a la Dirección del Trabajo sino que a las Secretarías Regionales Ministeriales de Economía, Fomento y Turismo, y del Trabajo y Previsión Social de la región y paralelamente a los trabajadores o las organizaciones sindicales.

Por último, es importante hacer presente que la indicación señala que la obligación del aviso debe ser **dentro de los 3 días del despacho de las cartas de despido**, debiendo contener las razones económicas, tecnológicas o comerciales que motivan los despidos junto con indicar el número y cargos de los trabajadores afectados, las fechas de desvinculación señaladas en las cartas de despido y las condiciones de salida de los trabajadores.

Como vemos, a diferencia del proyecto de ley, la indicación permite proceder a informar el despido al trabajador antes de iniciado el proceso.

Artículo 178 A propuesto

7.- Del Honorable Senador señor Cruz-Coke, para reemplazarlo por el siguiente:

“Artículo 178 A.- Definición. Se entenderá como despido colectivo aquel que afecta un tercio o más de los trabajadores de la empresa sujetos a 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 las empresas de menos de doscientos trabajadores.

No será considerado como colectivo el despido que afecte a la proporción de trabajadores señalada en el inciso anterior, en caso de que ellos se encuentren distribuidos en dos o más establecimientos de la misma empresa en diferentes regiones y que, a su vez, representen, en cada caso, menos de un tercio de los trabajadores de dichos establecimientos.”.

La indicación del Senador Cruz-Coke respecto una nueva redacción para el artículo 178 A propuesto en el proyecto de ley, en lo que se refiere a la definición de despido colectivo es prácticamente idéntica a la anterior indicación propuesta por los Senadores Moreira y Galilea, con la diferencia que no aborda la regulación del aviso, pero agrega una hipótesis que excluye considerar despido colectivo.

En efecto, en los casos que una empresa cuente con dos o más establecimientos en distintas regiones y en uno de dichos establecimientos de despida a más de un tercio de sus trabajadores, pero ellos representan menos de un tercio de los trabajadores de la empresa, no será considerado como despido colectivo.

Artículo 178 B propuesto

8.- Del Honorable Senador señor Cruz-Coke, para suprimirlo.

La octava indicación del Senador Cruz-Coke, propone eliminar el artículo 178 B del proyecto de ley, como consecuencia de su indicación analizada previamente, ya que resulta incompatible mantener dicha norma con lo propuesta en su indicación en orden a definir a los despidos masivos como aquellos que afectan a empresas con 200 trabajadores o más.

En efecto, el artículo 178 B del proyecto de ley, señala que las normas de los despidos masivos serán aplicables a las medianas y grandes empresas y como ya hemos explicado, de acuerdo a la definición de mediana empresa del Código del Trabajo, ellas corresponden a aquellas en las cuales se desempeñan desde 50 a 199 trabajadores.

Artículos 178 C y 178 D propuestos

9.- De los Honorables Senadores señores Galilea y Moreira, para reemplazarlos por el siguiente artículo 178 B:

“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, y en éste podrán ser tratados, entre otros, los siguientes asuntos:

- a) Posibles medidas de relocalización de los trabajadores en otros establecimientos de la misma empresa o de la localidad de que se trate.
 - b) Implementación de medidas de mitigación, tales como la reconversión laboral, la certificación de competencias laborales, el 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 N° 19.728.
- 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.

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.

Durante el período de consultas, el plazo señalado en el inciso primero del artículo 177, se entenderá extendido hasta por veinte días prorrogables sólo 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.”.

Por su parte, los Senadores Moreira y Galilea también proponen eliminar el texto del artículo 178 B contenido en el proyecto de ley, reemplazándolo por el reproducido anteriormente que tiene por objeto regular la consulta.

La indicación anterior analizada de dichos senadores contemplaba que el artículo 178 A defina el ámbito de aplicación de los despidos masivos y regula el aviso de ellos.

En este artículo 178 B propuesto en la indicación se propone regular la consulta con las siguientes diferencias que plantea el proyecto de ley original.

La primera diferencia fundamental, es que la indicación propone que el proceso de consulta solamente podrá ser iniciado por las autoridades señaladas en el propuesto artículo 178 A por los Senadores, esto es las Secretarías Regionales Ministeriales de Economía, Fomento y Turismo, y del Trabajo y Previsión Social de la región donde ocurran los despidos, en lugar de de como lo señala el proyecto de ley en su artículo 178 B que dicho proceso debe iniciarlo el empleador.

La segunda diferencia es que el proceso de consulta en la indicación se inicia luego de cursadas las cartas de despido, en cambio en el proyecto de ley este proceso se debe realizar antes de los despidos.

La tercera diferencia, es que la indicación plantea un proceso de consulta tripartito, entre las autoridades, los sindicatos de trabajadores o representantes de ellos y el empleador, en cambio el proyecto de ley como lo analizamos en su oportunidad, la autoridad representada por la Dirección del Trabajo interviene más bien en un rol secundario.

En relación al objeto del proceso de consulta, la indicación lo circunscribe a medidas de relocalización de los trabajadores e implementación de medidas de mitigación, tal como se describe en las letras a) y b) del artículo 178 B propuestos por los Senadores, en cambio el proyecto de ley es más amplio en su objeto, al sumar a lo anterior “las necesidades que determinan la decisión de los despidos masivos”.

Con respecto al plazo del proceso de consulta, la indicación propone un plazo de 20 días hábiles prorrogables por acuerdo de las partes en otros 20 días hábiles, en cambio el proyecto de ley original propone un plazo de 45 días hábiles prorrogable por otros 45 días hábiles sin necesidad de acuerdo de las partes para hacer efectiva la prórroga.

Artículo 178 C propuesto

10.- Del Honorable Senador señor Cruz-Coke, para reemplazarlo por el siguiente:

“Artículo 178 C.- En caso de cumplirse las condiciones que configuran un despido colectivo y sin perjuicio de haberse cursado las cartas de despido, el empleador deberá dar aviso a las organizaciones sindicales representativas de los trabajadores dentro del período establecido en el artículo precedente.

Dentro de un plazo de cinco días desde el aviso, los empleadores y sindicatos podrán iniciar una instancia de mediación voluntaria prevista en los artículos 377 bis y siguientes de este Código. A esta instancia podrá asistir, como parte, un representante nombrado por la Secretaría Regional Ministerial del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y/o un representante de la Secretaría Regional Ministerial de Ministerio del Trabajo y Previsión Social de la región respectiva. La mediación tendrá por único objeto la posibilidad de implementar medidas de capacitación y reconversión laboral en los términos previstos en la ley N° 19.518, sin perjuicio de otras medidas que pudiese tomar la autoridad regional.”.

Como hemos visto en el presente informe, el propuesto artículo 178 C del proyecto de ley, regula el proceso de consulta y de conformidad a la indicación N° 10 del Senador Cruz-Coke propone reemplazarlo por el texto reproducido anteriormente, el cual siguiendo la línea de las indicaciones preentadas por el Senador, correspondería a un nuevo artículo 178 B y no a un reemplazo del artículo 178 C.

Básicamente, la propuesta de artículo establece la obligación del empleador, en el caso que se configuré el despido colectivo de acuerdo al artículo 178 A propuesto por el Senador ya analizado previamente, de dar aviso a las organizaciones sindicales dentro del período de los noventa días que establece su propuesto artículo 178 A, referido al período dentro del cual los despidos se pueden considerar masivos.

Luego de dicho aviso, sin perjuicio de haberse despachado las cartas de despido, al igual que la propuesta de los Senadores Moreira y Galilea, la indicación del Senador establece que en un plazo de cinco días las partes podrán iniciar una mediación voluntaria de acuerdo a lo establecido en los artículos 377 bis y siguientes del Código del Trabajo, pudiendo hacerse parte representantes de los mismos organismos que propone la indicación de los Senadores Moreira y Galilea que deben ser avisado de los despidos masivos, esto es de la Secretaría Regional Ministerial del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y/o de la Secretaría Regional Ministerial de Ministerio del Trabajo y Previsión Social de la región respectiva.

La indicación del Senador Cruz-Coke, establece que dicha mediación solamente tendrá por objeto “la posibilidad de implementar medidas de capacitación y reconversión laboral en los términos previstos en la ley N° 19.518, sin perjuicio de otras medidas que pudiese tomar la autoridad regional”.

Artículo 178 D propuesto

11.- Del Honorable Senador señor Cruz-Coke, para eliminarlo.

Artículo 178 E propuesto

12.- Del Honorable Senador señor Cruz-Coke, y

13.- De los Honorables Senadores señores Galilea y Moreira, para eliminarlo.

En relación a las indicaciones N° 11, 12 y 13 reproducidas anteriormente, en orden a eliminar los artículos indicados, son absolutamente concordantes en la forma y el fondo con las indicaciones propuestas por los Senadores analizadas previamente.

ARTÍCULO 2°

14.- Del Honorable Senador señor Cruz-Coke, para suprimirlo.

El Senador Cruz-Coke, propone eliminar el artículo 2º del proyecto de ley el cual analizamos en el capítulo II del presente informe y que propone agregar un nuevo inciso final al artículo 39 de la Ley N°19.518, fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, del siguiente tenor: "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."

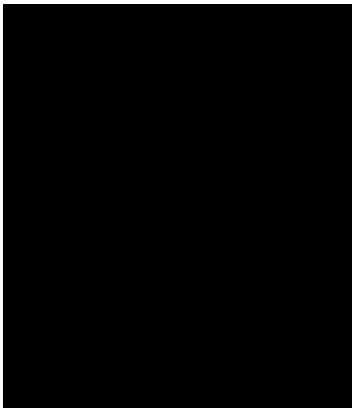
Inciso final propuesto

15.- De los Honorables Senadores señores Galilea y Cruz-Coke, para reemplazar la expresión "masivos" por "colectivos".

Está última indicación se refiere a cambiar la denominación de despidos "masivos" que denomina el proyecto de ley, por una expresión que podríamos señalar que tiene una connotación menos fuerte como lo es despidos "colectivos".

Fuentes del capítulo: Proyecto de ley denominado "Modifica diversos cuerpos legales, con el objeto de proteger el empleo ante despidos masivos", boletín N° 15.244-13; Código del Trabajo; Boletín de indicaciones formuladas durante la discusión en general del proyecto de ley, en primer trámite constitucional, que modifica diversos cuerpos legales, con el objeto de proteger el empleo ante despidos masivos; Ley N° 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.

Es todo cuanto puedo informar, 24 de junio de 2024.



Carlos Lobos Mosqueira
Abogado