INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en primer trámite constitucional, iniciado en moción del Senador señor Saavedra, de las Senadoras señoras Allende, Carvajal y Sepúlveda y del Senador señor Insulza, que modifica diversos cuerpos legales, con el objeto de proteger el empleo ante despidos masivos.

BOLETIN N° 15.244-13

Objetivos / Constancias / Normas de Quórum Especial (no hay) / Consulta Excma. Corte Suprema (no hubo) / Asistencia / Antecedentes de Hecho / Aspectos Centrales del Debate / Discusión en General/ Votación en general /Texto / Acordado / Resumen Ejecutivo.

HONORABLE SENADO:

La Comisión de Trabajo y Previsión Social informa acerca del proyecto de ley de la referencia, iniciado en moción del Senador señor Gastón Saavedra Chandía, de las Senadoras señoras Isabel Allende Bussi, Loreto Carvajal Ambiado y Alejandra Sepúlveda Órbenes y del Senador señor José Miguel Insulza Salinas.

Se hace presente que, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 36 del Reglamento de la Corporación, la Comisión discutió sólo en general esta iniciativa de ley, la que resultó aprobada por 3 votos a favor, de la Senadora Carvajal y de los Senadores Saavedra y Walker, y 2 abstenciones de los Senadores Galilea y Moreira.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

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.

CONSTANCIAS

- Normas de quórum especial: No tiene.

- Consulta a la Excma. Corte Suprema: No hubo.

ASISTENCIA

A una o más de las sesiones dedicadas al estudio del proyecto de ley, concurrieron la Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Jeannette Jara, el Subsecretario del Trabajo, señor Giorgio Boccardo; las asesoras, señoras Belén Muñoz, María José San Martín, Silvana Guzmán y Jeannette Aguilar, y los asesores, señores Francisco Neira, Claudio Reyes, José Méndez, Andrés Bustamante, Marcelo Videla y José Molina. Asimismo, estuvieron presentes la abogada de la Biblioteca del Congreso Nacional, señora Paola Álvarez, el Director Nacional de la Unidad de Seguimiento Legislativo de la Asociación Chilena de Municipalidades, señor Miguel Moreno y los asesores parlamentarios: de la Senadora Carvajal, el señor Rodrigo Vega, de los Senadores Moreira y Galilea, el señor Francisco del Río, del Senador Moreira, el señor Raúl Araneda, del Senador Walker, el señor Ignacio Ortega y de la Senadora Rincón, la señora Natalia Navarro. En sesión de fecha 26 de abril de 2023 estuvieron presentes y en representación de los trabajadores del retail, las señoras, María Navarrete, Geraldine Blake, Sandra Aguilar, Carla Márquez, Constanza Gamín y Solange Tobar, y los señores, Juan Moreno, Leonardo Vidal, José Laguela, Patricio Venegas y Claudio Maureira. En la sesión de 26 de abril de 2023 también concurrieron a responder consultas pendientes: el director de Políticas Públicas de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), señor Rodrigo Mujica y el subgerente de Relaciones Laborales de SKY AIRLINE, señor Rodrigo Avendaño.

Asistió a la sesión de 5 de abril de 2023 el Senador Matías Walker Prieto.

Especialmente invitados a la sesión de fecha 12 de abril de 2023: la Presidenta de la Confederación de sindicatos del comercio y servicios financieros y de la Federación Nacional de Walmart, señora Karen González, acompañada por el Secretario de Comunicaciones de la Federación, señor Esteban Sepúlveda y la Presidenta CUT de Valparaíso, señora Judith Alfaro. El Secretario y el Director del Sindicato Inter empresas Líder Walmart: señores Patricio Venegas y Juan Moreno, respectivamente y la periodista, señora Carla Márquez. La Presidenta del Sindicato SKY Services S.A, señora Verónica Bouniot, acompañada por los dirigentes, señores David Pichipil y Pablo Rivera.

Especialmente invitados a la sesión de fecha 19 de abril de 2023: el Secretario General de la Federación de Trabajadores Falabella Retail, señor Richard Toloza. El Especialista en Normas Internacionales del Trabajo y Legislación Laboral de la Organización Internacional del Trabajo, señor Sergio Paixão. La académica de la Universidad Católica de Valparaíso, señora Karla Varas. El académico de la Universidad de Chile, señor Luis Lizama. El Gerente de Recursos Humanos de Falabella Retail, señor Cristián Carvajal, acompañado por el Gerente de Asuntos Legales Laborales, señor Gustavo Avilés. El abogado senior de SKY AIRLINE, señor Juan Anaya. El Director de Políticas Públicas de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), señor Rodrigo Mujica, acompañado por la asesora económica de la Dirección, señora Sara Undurraga. El Director Nacional del Trabajo, señor Pablo Zenteno y la jefa del Departamento Jurídico, señora Natalia Pozo. El Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), señor Rodrigo Valdivia, la Jefa de Gabinete, señora Milenka Montt y el asesor, señor Andrés Contreras.

Especialmente invitados a la sesión de fecha 26 de abril de 2023: el abogado y ex Director del Trabajo, señor Marcelo Albornoz. El Director Nacional de la Dirección del Trabajo, señor Pablo Zenteno, acompañado por la jefa del Departamento Jurídico, señora Natalia Pozo y el Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), señor Rodrigo Valdivia, acompañado por el asesor, señor Andrés Contreras.

ANTECEDENTES DE HECHO

Para el debido estudio de este proyecto de ley, se ha tenido en consideración la moción que le dio inicio.

La iniciativa describe que 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, tales como la masificación de la compra "*online*" y la tendencia a hacer cambios destinados racionalizar los recursos humanos y la polifuncionalidad. Con todo, advierte que ello ha tenido lugar sin una reflexión que considere el impacto organización en la calidad del servicio, en atención de los usuarios o clientes, y menos aún, en el empleo del sector comercial y del país.

En ese contexto, sostiene que se debe realizar un trabajo previo de validación de los perfiles de los nuevos cargos que se necesita cubrir o proveer y 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. Agrega que la pandemia ha sido justificación para acelerar los procesos de cambio en la organización del trabajo mediante despidos masivos, aun cuando no existe una normativa 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.

Sobre el particular, afirma que, en Europa, 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 productivo y 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. Asimismo, en la legislación comparada se 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.

Por ello, advierte que se deben contemplar 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, junto a los debidos 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.

En consecuencia, propone regular los despidos masivos. Al efecto, define 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. En tales casos, 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. Tales 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, con el objeto de buscar soluciones que permitan evitar, reducir o hacerse cargo de los problemas que generarán los despidos.

Asimismo, modifica la ley N°19.518, que Fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, para 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.

En razón de ello, el proyecto de ley propone proteger a trabajadoras y trabajadores ante la posibilidad de despidos masivos, estableciendo un proceso de consulta previo y obligatorio, y establecer herramientas destinadas a la reconversión y reinserción laboral de las y los trabajadores afectados.

ASPECTOS CENTRALES DEL DEBATE

-La ocurrencia de despidos masivos constituye una situación habitual en las empresas, lo que da cuenta de la necesidad de abordar la problemática que describe el proyecto, considerando que en la normativa laboral chilena no existe regulación sobre el particular

-Probable afectación de derechos propios de la relación laboral, como la facultad del empleador para dirigir la empresa.

-Uso de la franquicia tributaria en materia de capacitación por parte de los empleadores que no beneficia a los trabajadores y trabajadoras.

-El Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, que no ha sido ratificado por Chile, establece que en el caso de despidos colectivos por motivos económicos, tecnológicos o estructurales se debe cumplir con el deber de información y consulta a los representantes de los trabajadores.

DISCUSIÓN EN GENERAL

A.- Exposiciones de los invitados y debate suscitado en la Comisión con ocasión de ellas.

SUBSECRETARIO DEL TRABAJO, SEÑOR GIORGIO BOCCARDO

El Subsecretario del trabajo, señor Giorgio Boccardo, expuso ante la Comisión las observaciones del Ejecutivo.

Al efecto, señaló que el Ejecutivo valora la preocupación por abordar aspectos que protejan a las y los trabajadores en

su estabilidad laboral y considere su colaboración en la toma de decisiones relevantes para su futuro, en este caso, a través del mecanismo de consulta que se establece.

En relación con el contenido de la propuesta legislativa, afirmó que la regulación del despido masivo o colectivo es una valiosa herramienta utilizada en distintos ordenamientos jurídicos y que existió en nuestro país. En efecto, en el año 1943, con la ley N°7.747, que modificó el artículo 86 del Código del Trabajo del año 1931, incorporando un procedimiento ante la ocurrencia de despidos colectivos, se estableció que en casos de despido colectivo que afecten a más de diez obreros, y en los de paralización de empresas, autorizados previamente por los Ministros de Economía y Comercio y de Trabajo, se debía dar aviso a los dependientes y comunicarse simultáneamente a la Inspección Local del Trabajo con treinta días de anticipación a lo menos. Además, dispuso que los despidos no podían hacerse efectivos sino al término de este plazo.

Posteriormente, en el año 1978, en el Código del Trabajo de la época se establecieron diversas disposiciones relativas al procedimiento de despidos colectivos. Con todo, advirtió que actualmente el Código del Trabajo no contempla un procedimiento que regule los despidos colectivos de trabajadores, habiéndose derogado en el año 1981 las normas que regulaban en la época los despidos colectivos, por cuanto tales artículos iban en contra del denominado plan laboral.

Desde el punto de vista de la experiencia internacional y la posición de la Organización Internacional del Trabajo, afirmó que el Convenio N°158 sobre la terminación de la relación de trabajo del año 1982, si bien no se encuentra ratificado por nuestro país, permite advertir que es un aspecto relevante en el mundo del trabajo. De esta forma, se regula la terminación laboral por iniciativa del empleador, estableciendo en sus artículos 13 y 14 que la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos debe estar sometida a ciertos procedimientos de consulta y notificación a la autoridad competente.

Respecto a países que hayan acogido el procedimiento de consulta, sostuvo que se puede considerar, entre otros, el caso de España, en donde se establece la consulta en el caso de despidos colectivos fundados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, así como en caso de extinción de la personalidad jurídica de la empresa. Para ello se establece un periodo de consultas por escrito, dirigido a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral.

Otro ejemplo es el caso de Francia, en donde procede la consulta cuando el despido se produce por dificultades económicas o cambios tecnológicos, y se despide al menos a 10

trabajadores en un periodo de 30 días. Asimismo, existen otros países, como Alemania, en que los procedimientos de consultas a los representantes de los trabajadores son un aspecto cotidiano en el desarrollo del sistema de relaciones laborales.

Por ello, manifestó que en otras legislaciones se ha considerado relevante el contar con la consulta de las y los trabajadores en las decisiones de la empresa cuando involucran la posible pérdida de sus fuentes de trabajo. Asimismo, las labores que ejecuta la autoridad laboral resulta relevante para alcanzar un mejor entendimiento en situaciones que se deba despedir a un importante número de personas, o intentar buscar alguna otra solución ante ello.

Con todo, advirtió que en Chile actualmente no existe un mecanismo de consulta a las y los trabajadores cuando una empresa se enfrenta a la decisión de hacer efectivos los despidos de un número importante de trabajadores, aun cuando, en los casos en que se han producido, la Dirección del Trabajo ha adoptado medidas de intermediación y solución de conflictos laborales y capacitación laboral, mediante los planes que desarrolla el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

En razón de ello, sostuvo que contar con este tipo de procesos permitiría establecer un valioso diálogo entre los trabajadores y la empresa, para así en conjunto buscar la posibilidad de mantener los empleos, en la medida que ello sea factible, propiciando relaciones laborales armoniosas y, con ello, la consecuente disminución del conflicto laboral.

En cualquier caso, al revisar el derecho de consulta, propuso atender, en primer lugar, el determinar a quién se le informa y qué es lo que se informa, y, en segundo lugar, el efecto de la consulta que se realiza.

En consecuencia, precisó que, en lo que concierne a la obligación de informar a las organizaciones de trabajadores sindicales representativas de los trabajadores, a la luz de la realidad de la normativa chilena, es pertinente discutir y considerar las opiniones de los diversos actores puesto que la representatividad es un concepto que tiene una serie de efectos importantes.

En el mismo sentido, propuso establecer un efecto respecto a la no realización de la consulta, puesto que no se señala que sucedería si esta no se realiza por parte de la empresa, lo que sería provechoso revisar para evaluar la imperatividad de la normativa.

En materia del uso de franquicia tributaria en capacitación, propuso especificar el alcance del uso actual de dicho mecanismo.

Finalmente, 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.

En cualquier caso, debido a la materia que regula esta propuesta normativa, propuso considerar el parecer de los actores involucrados, tanto como del mundo laboral y el empresariado y aquellos expertos técnicos que puedan aportar en la materia, para lograr que esta norma sea construida con la participación de todos los sectores, a partir de un diálogo social y democrático y de acuerdo a las necesidades propias de nuestra legislación.

OBSERVACIONES

La Senadora señora Carvajal coincidió en la necesidad de establecer mecanismos formales que permitan institucionalizar el procedimiento de diálogo social ante el cierre de empresas.

El Senador señor Moreira 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.

El asesor del Senador señor Galilea, señor Francisco del Río, propuso considerar, adicionalmente, las implicancias económicas del cierre de empresas.

El Subsecretario del Trabajo, señor Giorgio Boccardo, explicó que el proceso de consulta tiene efectos no sólo en el despido, sino, de forma muy importante, en los casos en que existen organizaciones sindicales, en que es posible canalizar las demandas de los trabajadores y las necesidades de la empresa para mitigar los efectos del cierre de una compañía. Por ello, el proceso de consulta colabora en el marco de diálogo social, permite adoptar medidas de resguardo y propende a mitigar los efectos del despido de trabajadores.

SESIÓN CELEBRADA EL 12 DE ABRIL DE 2023

En esta sesión se dio inicio a las audiencias de las personas y entidades vinculadas con la materia que regula el proyecto de

ley.

SINDICATO SKY SERVICES S.A.

La presidenta del Sindicato SKY Services S.A., señora Verónica Bouniot, expuso ante la Comisión las observaciones de la organización respecto del proyecto de ley en discusión.

Al efecto, expresó que, con fecha 20 de marzo de 2023, se produjo el despido a nivel nacional de 700 funcionarios de Sky Airlines, de un total de 800 trabajadores que se desempeñan en la compañía en labores en tierra. Afirmó que, del total de los trabajadores desvinculados, algunos podrían ser reubicados en otra empresa. En razón de ello, afirmó que la iniciativa puede constituir una herramienta adecuada para evitar en lo sucesivo la ocurrencia de la misma situación en otras empresas.

Enseguida, el dirigente de la asociación, señor David Pichipil, afirmó que la ocurrencia de despidos masivos constituye una situación habitual en las empresas, lo que da cuenta de la necesidad de abordar la problemática que describe el proyecto, considerando que en la normativa laboral chilena no existe regulación sobre el particular. Por ello, indicó que la propuesta legal puede resultar relevante para la protección de los trabajadores y el mejor funcionamiento de las organizaciones sindicales.

CONSULTAS

El Senador señor Walker, luego de valorar el contenido de la propuesta legal, propuso especificar las causales que dan origen al procedimiento que contempla. Asimismo, consultó acerca del reconocimiento de la antigüedad laboral en las empresas que han contratado a los trabajadores desvinculados a Sky Airlines.

El Senador señor Galilea consultó acerca de la situación de las organizaciones sindicales en relación a la desvinculación de los trabajadores.

El Senador señor Moreira consulta acerca de los niveles de tercerización en otras empresas del sector.

La presidenta del Sindicato SKY Services S.A., señora Verónica Bouniot, comentó que uno de los efectos de la situación descrita consiste en la pérdida de beneficios laborales de los trabajadores, incluyendo la pérdida de derechos acordados en instrumentos colectivos. Acerca de la tercerización de funciones en otras empresas del sector del trasporte aéreo, afirmó que, en general, se ha producido la tercerización de servicios para la prestación de funciones específicas.

El dirigente de la asociación, señor David Pichipil, en relación al funcionamiento de las organizaciones sindicales, describió que en la empresa existen 3 sindicatos. En el caso de su organización, se trata de una entidad de dos años de antigüedad, que representa a 624 de los 700 trabajadores desvinculados, quienes han sufrido la precarización de sus condiciones laborales al producirse el traspaso a una empresa externa.

El Senador señor Saavedra manifestó que la iniciativa aborda una materia relevante para regular las consecuencias de despidos masivos, lo que permite avanzar en el diálogo social entre trabajadores y empleadores y la protección de los derechos laborales.

El asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señor Francisco Neira, explicó que el Ejecutivo ha adoptado medidas ante el despido masivo descrito, mediante una mesa de trabajo y la activación de los protocolos institucionales. Al efecto, afirmó que la Dirección del Trabajo debe revisar la eventual existencia de prácticas antisindicales, sin perjuicio que la determinación de la existencia de tales conductas corresponde a los tribunales de justicia.

En relación al procedimiento de consulta, sostuvo que si dicho mecanismo existiera los dirigentes sindicales podrían contar con mecanismos adicionales para el desempeño de la actividad sindical, particularmente respecto del derecho a la información respecto de la empresa y los efectos del procedimiento de consulta.

SINDICATO INTER EMPRESAS LÍDER WALMART

El secretario del Sindicato Inter empresas Líder Walmart, señor Patricio Venegas, expuso ante la Comisión.

Inició su presentación señalando que, producto de la implementación de un nuevo modelo de operador de tienda, que contempla un sistema de multifuncionalidad, la empresa se propuso eliminar más de 5.000 puestos de trabajo que desempeñan labores de cajeras y cajeros. En particular, el cargo de operador de tienda es un cargo flexible que obliga al trabajador realizar múltiples funciones y tareas, lo que requería eliminar puestos de trabajo mono funcionales. Por ello, la organización no aceptó la medida de la compañía, ya que implicaba una rebaja en un 70% de sus remuneraciones, para transitar de contrato mono funcional al de operador de tienda. En razón de lo anterior, se presentaron acciones legales en resguardo de las trabajadoras y los trabajadores, atendidos los vacíos que dejan al libre arbitrio y sin regulación en la norma los despidos masivos que ejecutó la empresa.

En tal contexto, afirmó que los trabajadores no cuentan con certezas acerca de las tareas que debe desarrollar, junto a un

alto número de despidos en la planta de la tienda y las licencias prolongadas, producto del estrés. Así, sostuvo que la decisión de la compañía es posible ante la falta de regulación de los despidos masivos y porque las empresas grandes pueden asumir el costo de estos conflictos. Tal decisión afecta a los trabajadores afiliados al Sindicato Inter empresa de Trabajadores de Walmart Chile y otras organizaciones, sin considerar los efectos antisindicales, pues finalmente encubre la intención de la empresa de rebajar condiciones comunes de trabajo concordadas colectivamente.

Atendido lo anterior, solicitó constatar las infracciones laborales derivadas de dichas prácticas, incluyendo las normas sobre subcontratación. Asimismo, expresó que se ha vulnerado las normas sobre capacitación laboral, pues, a pesar de existir recursos mediante franquicias tributarias, el personal no ha sido capacitado.

En materia de mediación ante conflictos colectivos, propuso promover que las partes -esto es, Walmart y el sindicato Interempresa Líder de trabajadores de Walmart Chile-, utilicen la mediación de conflictos colectivos de la Dirección del Trabajo prevista en el artículo 371 y siguientes del Código del Trabajo.

Finalmente, propuso analizar los efectos laborales del fenómeno de la automatización, robotización y nuevas formas de organización del trabajo y sus efectos en el empleo, para promover propuestas de políticas públicas, destinadas a favorecer efectos positivos en el empleo y para garantizar apoyo focalizado a las mujeres y los grupos vulnerables, para que no sean afectados en los procesos de transición, lo que requiere conocer la opinión de la Organización Internacional del Trabajo.

A continuación, el secretario general del Sindicato Interempresas Líder Walmart, señor Juan Moreno, afirmó que, sin perjuicio del derecho de las empresas a ajustar sus procesos internos, se debe garantizar una transición que respete los derechos de los trabajadores.

Para tal fin, afirmó que el proyecto permite el entendimiento directo entre las empresas y los trabajadores, incluyendo medidas en materia de capacitación. En relación a este aspecto, afirmó que la empresa Walmart accedió a cerca de M$4.000 entre los años 2019 y 2021, de los que cerca de M$3.500 se destinaron a una entidad capacitadora de la propia empresa, aun cuando los beneficiarios no han podido acceder a planes de reconversión laboral, lo que requiere analizar el uso de tales recursos.

Enseguida, la presidenta de la Confederación de Sindicatos del Comercio y Servicios Financieros y de la Federación Nacional de Walmart, señora Karen González, agregó que la empresa ha disminuido drásticamente su dotación laboral. Por ello, aseveró que la reorganización

laboral debe ir acompañada del respeto de la mano de obra, lo que no ha ocurrido en su caso, incluyendo malas prácticas en la realización de planes de capacitación. Asimismo, han tenido lugar prácticas de amedrentamiento hacia los trabajadores, con un aumento de licencias médicas por enfermedades derivadas del estrés laboral, y un abuso de la multifuncionalidad.

La presidenta de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) de Valparaíso, señora Judith Alfaro, agregó que, a dicho escenario, se debe agregar 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.

SESIÓN CELEBRADA EL 19 DE ABRIL DE 2023

La Comisión de Trabajo y Previsión Social continuó escuchando opiniones y observaciones respecto de la iniciativa de ley referida a la protección de las trabajadoras y los trabajadores enfrentados a los despidos colectivos.

Se deja constancia que el **profesor de Derecho del Trabajo, señor Francisco Tapia** fue invitado a exponer en esta materia, quien se excusó por compromisos ineludibles, enviando las siguientes apreciaciones:

-Recuerda que la legislación chilena contempló la figura del “despido colectivo” en el artículo 7° transitorio del decreto ley N°2.200, del año 1978, cuya derogación ocurrió mediante la ley N°18.018, para posteriormente, el año 1986, derogarse el mencionado decreto ley en su totalidad, por medio de la ley N°18.620.

-Comenta que la propuesta legislativa asume el valor del trabajo y protección del empleo como un bien jurídico objeto de especial tutela a través de la autonomía colectiva con la intervención sindical en la consulta. Considera varias de las propuestas contenidas en el Convenio 158 y la Resolución 166 de la Organización Internacional del Trabajo. Destaca que se establezca la consulta en forma previa a cualquier determinación que incida en el empleo y que se aplique a la mediana y gran empresa.

-Observaciones formuladas: bastaría que respecto de los despidos masivos se disponga que afecte al 10% de los contratados indefinidamente (artículo 178 A); que se elimine la frase “se planifiquen u ocurran”, porque lo que se consagra es precisamente un proceso previo a la consulta; debería incluirse un período determinado en el que podría ocurrir el

despido masivo, debiendo ser períodos amplios, dada la posibilidad de despidos fraccionados; necesidad de un proceso vinculante y consecuencias jurídicas, esto es, si se produce acuerdo, el pacto tendría que considerar beneficios adicionales mínimos de reinserción, de capacitación útil, complementos de seguridad social y las resarcitorias. Si no hay acuerdo, el empleador debería solicitar autorización judicial para el despido masivo o colectivo. En caso que el empleador no inicie el proceso de consulta y proceda al despido colectivo, debería calificarse la nulidad del despido colectivo, lo que exige la previa declaración legal de que se trata de un acto prohibido.

Asimismo, **la Biblioteca del Congreso Nacional** hizo llegar a la Comisión un informe elaborado por **la abogada Paola Álvarez y el abogado Pedro Harris**, denominado “Algunos aspectos procedimentales del despido colectivo en España y Francia”.

En forma resumida el informe de la Biblioteca del Congreso Nacional expone lo siguiente:

La Organización Internacional del Trabajo no tiene un instrumento específico sobre el despido colectivo. No obstante, el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo número 158, contiene disposiciones de procedimiento sobre la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos. Por su parte, la Directiva 98/59/CE de 1998 de la Unión Europea, regula el despido colectivo entregando las directrices a las que se sujetan las legislaciones internas de los Estados miembros. Siendo ambos países analizados miembros de la Unión Europea sus legislaciones internas coinciden en los aspectos sustanciales. Específicamente sobre el procedimiento, ambas legislaciones contemplan la obligación de consulta de la empresa y la intervención de la administración laboral. La empresa debe llevar a cabo las consultas con la organización de trabajadores o delegado del personal, según sea el caso, en donde se debe entregar información útil con vista de llegar a un acuerdo para evitar o reducir despidos. Por su parte la intervención de la administración tiene la finalidad de velar por el cumplimiento de las consultas y de las formalidades del proyecto de despido colectivo. Sin embargo, en Francia cuando el despido colectivo involucra a más de 50 trabajadores, existe la obligación de presentar un plan de protección laboral, que debe ser validado u homologado por la Administración. La no presentación del plan acarrea la nulidad del despido colectivo.

FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE FALABELLA RETAIL

El representante de la Federación de Trabajadores de Falabella Retail, señor Richard Toloza, expuso ante la Comisión respecto del proyecto en discusión.

Afirmó que los despidos masivos se producen para disminuir costos operacionales, modificar condiciones contractuales, incluyendo la distribución de la jornada, cambios en sistemas de remuneraciones, implementación e incremento de polifuncionalidad, junto a la disminución de remuneraciones. Además, mediante dicha medida se controla la negociación colectiva y costos de beneficios ante la baja en la productividad y malos resultados económicos.

Enseguida, puntualizó que históricamente las empresas han utilizado los despidos masivos como un mecanismo de control respecto de los trabajadores desde la perspectiva de mantenerlos asustados y preocupados por la inestabilidad del empleo. Junto con ello han impuesto unilateralmente nuevas condiciones de trabajo, modificando las formas y montos de remuneración, cambiando unilateralmente también la descripción y definición del cargo, agregando sistemáticamente nuevas funciones.

En este estado de tensión psicológica, los trabajadores que no son despedidos terminan aceptando las condiciones que los empleadores les imponen de esta manera violenta. El resultado de esta operación termina en una profundización de la precarización del trabajo, deteriorando de manera sistemática la calidad del empleo, retrocediendo de manera significativa en la persecución del empleo decente.

Agregó que empresas como Falabella han tenido resultados históricos en rotación de trabajadores, alcanzando promedios cercanos al 50% de rotación anual, cifras que no llaman la atención porque esto se distribuye a lo largo del año de manera uniforme, lo que constituye una práctica estructural y sistemática, diseñada de esta forma para conseguir los objetivos antes mencionados, manteniendo el control total de los trabajadores que ha alcanzado picos en momentos de cambios bruscos en la compañía.

Por ejemplo, cuando se implementó el vendedor integral, el vendedor solo se dedicaba al cliente y a vender, una cajera y un empaquetador terminaban la atención cobrando y entregando la mercadería al cliente. Se despidió a las cajeras y a los empaques y estas dos funciones fueron asumidas por el vendedor, ejecutando él sólo todo el proceso de venta, viendo disminuida su remuneración e incrementada la carga de trabajo, es decir, el despido masivo de trabajadores y las funciones no desaparecen, sino que son asumidas por los trabajadores que van quedando, lo que se ha ido multiplicando en el tiempo hasta el día de hoy, pues las tiendas han disminuido a menos de la mitad el número de trabajadores y aumentado significativamente los metros cuadrados de los locales incrementando las ventas y las utilidades de la empresa.

En la actualidad, explicó que se vuelve a ocupar el mismo esquema, pues entre 2020 y 2023 se ha despedido a 7500 trabajadores sólo en Chile, lo que ha sido posible porque se ha ido redistribuyendo la carga de trabajo en los pocos trabajadores que quedan, las funciones no disminuyen ni desaparecen, solo se disfrazan cambiándoles el nombre y la descripción, fusionando varias funciones en un solo cargo en apariencia nuevo. Esto ha sido declarado ilegal por la Dirección del Trabajo y ratificado por los tribunales, sin embargo, este modelo de administración sigue aplicándose en todo el *retail* bajo la mirada muda y complaciente de toda autoridad.

Afirmó que el proyecto aborda la problemática desde la perspectiva de la reconversión laboral, la capacitación y la reinserción, lo que no resuelve el problema de fondo, consistente en la precarización sistemática del empleo sobre todo respecto de la carga de trabajo y las remuneraciones, de la desaparición de puestos de trabajo no por la implementación de tecnología o de automatización sino por el abuso de la poli función.

Finalmente, respecto de la capacitación y reinserción, se ha propuesto a la empresa Falabella, en cada oportunidad que han ocurrido estos despidos masivos, buscar áreas de capacitación que permitan facilitar la reinserción de estos trabajadores despedidos, negándose a ello en cada oportunidad. Agregó que la organización ha intentado canalizar medidas de capacitación para estos trabajadores por otras vías, pero en la mayoría de los casos ha sido infructuoso por que en los registros de SENCE aparecen como sobre capacitados, en razón de que Falabella entrega permanente capacitación, la mayoría de ella inútil para el propósito y en algunos casos repetidas una y otra vez a los mismos trabajadores, lo que permite sostener que para la empresa el área de capacitación es una oportunidad de negocio más y la trata como tal.

En ese contexto, propuso responder la pregunta relativa a la perspectiva desde la que se debiera abordar los despidos masivos.

En su opinión, desde la perspectiva de las causas de estos despidos masivos, de la protección del empleo y protección de las remuneraciones de los trabajadores, propuso considerar medidas de capacitación que faciliten la reinserción laboral, resguardando del abuso empresarial y por sobre todo el respeto del estado de derecho, que constituye un valor muy importante cuando se trata de otros temas, pero resulta vulnerado cuando se trata de derechos laborales.

GERENTE DE RECURSOS HUMANOS DE FALABELLA RETAIL, SEÑOR CRISTIÁN CARVAJAL

El gerente de Recursos Humanos de Falabella Retail, señor Cristián Carvajal, expuso ante la Comisión.

Inició su presentación señalando que en Chile la compañía cuenta con 12.500 trabajadores, y forma parte de una empresa con presencia en 7 países latinoamericanos y más de 100 mil trabajadores, de cuyo universo el 66% corresponde a trabajadoras, con un 63% de sindicalización, en 5 organizaciones sindicales.

Agregó que el sector del *retail* se caracteriza por los continuos cambios que enfrenta, lo que se vio acrecentado en la emergencia sanitaria, lo que se ha aplicado en diálogo con las organizaciones sindicales. En el área de personal, afirmó que los despidos colectivos no forman parte de la gestión de personas. Además, existe alta rotación laboral, de modo que los cambios en la dotación se producirían principalmente por dicho factor.

ABOGADO SENIOR DE SKY AIRLINE S.A, SEÑOR JUAN ANAYA

El abogado Senior de Sky Airline S.A, señor Juan Anaya, expuso ante la Comisión.

Explicó que, durante el año 2020, a raíz de la emergencia sanitaria, se produjo una grave afectación de la industria aeronáutica. La compañía intentó mantener todos los puestos de trabajo, pero, a pesar de la baja en la operación equivalente al 85%, debieron adoptarse medidas tales como la rebaja de remuneraciones. Con todo, finalmente debió proceder al despido de casi 700 trabajadores, lo que implicó rebajar la dotación de 2.350 trabajadores a 1.650. En ese contexto, la empresa decidió proceder a la externalización de su operación durante el año 2023, tal como ocurre en otras compañías del sector, con el objetivo de obtener una mayor flexibilidad y eficiencia ante las contingencias propias del ámbito aeronáutico.

En cuanto a los despidos durante el año 2023, afirmó que han afectado al área comercial, operaciones terrestres y equipos de operaciones terrestres, lo que ha operado con el debido aviso previo. Agregó que la totalidad de la operación de la compañía será externalizada, pues sólo no han sido objeto de despido aquellos cuyo contrato es a plazo fijo o se encontraren con fuero o haciendo uso de licencia médica.

Tal externalización es total, y para efectos de la definición del contratante se ha tenido especial consideración por el oferente que lograra absorber la mayor cantidad de mano de obra para la continuidad de la operación, lo que no supone un traspaso de trabajadores, sino un nuevo vínculo laboral de los extrabajadores de la compañía con la empresa oferente.

Acerca del contenido del proyecto de ley, afirmó que el proceso de consulta que propone requiere esclarecer su objetivo, toda vez que se debe considerar la realidad de cada empresa en particular, según las condiciones de cada sector de la producción. Asimismo, en relación a los plazos de la consulta, se debe considerar la complejidad de los procesos de negociación con empresas contratistas, de modo que un plazo de 45 días puede afectar la suscripción de acuerdos para garantizar su continuidad operativa.

SOCIEDAD DE FOMENTO FABRIL (SOFOFA)

El director de Políticas Públicas de SOFOFA, señor Rodrigo Mujica, y la asesora económica de dicha dirección, señora Sara Undurraga, expusieron ante la Comisión.

En primer lugar, el señor Rodrigo Mujica expuso que los cambios demográficos, sociales y tecnológicos de las últimas décadas han impactado y seguirán impactando la forma en que las personas se desarrollan y relacionan, así como la forma de organizar, administrar y gestionar la empresa y el trabajo en ella. Por ello, la capacidad de adaptación de las personas y empresas resulta fundamental para poder aprovechar todos los desafíos y oportunidades que estos cambios nos plantean y con ello mejorar la calidad de vida de las personas.

Enseguida, la señora Sara Undurraga presentó las observaciones del organismo respecto del diagnóstico del mercado laboral, las observaciones al proyecto de ley, las medidas en materia de capacitación y reconversión laboral.

Acerca del diagnóstico mercado laboral, sostuvo que el crecimiento económico efectivo y PIB tendencial muestran una clara tendencia a la baja en los últimos años, con importantes efectos en PIB per cápita, salarios, empleos e inversión. Además, la productividad ha estado estancada los últimos 20 años, lo que impacta la capacidad de crecer (el alza de 2021 se debió a la fuerte desaceleración 2020 producto de la pandemia) y es una de las más bajas en los países OCDE. A pesar de que se recuperaron los 9 millones de ocupados previos a la pandemia, aún falta recuperar cerca de 450 mil empleos para alcanzar la tasa de ocupación que había con anterioridad a la misma.

Agregó que la demanda por empleo ha continuado retrocediendo, tal como lo refleja el índice de avisos laborales de internet que elabora el Banco Central, lo que pone aún más presión a la recuperación del empleo en el corto plazo.

De acuerdo a la OCDE, que elabora un índice que mide la rigidez de la regulación de los despidos individuales de trabajadores con contrato indefinido, en Chile la regulación es más estricta que en el promedio de los países de la OCDE, lo que, aseveró se vincula con la rigidez del mercado laboral. Por ello, los mercados laborales más flexibles facilitan la entrada de personas con nuevas ideas y redes que fomentan la innovación, lo que evita que los trabajadores dejen de ser eficientes o innovadores en sus lugares de trabajo.

En relación a las observaciones al proyecto de ley, el señor Rodrigo Mujica sostuvo que en el actual contexto económico resulta fundamental que las políticas públicas estén orientadas a aumentar la productividad y potenciar el crecimiento económico, en la creación de más y mejores empleos y en disminuir la informalidad laboral, además de avanzar en flexibilidad y adaptabilidad necesarias para incrementar la productividad.

Con todo, el proyecto de ley avanza en la dirección contraria, ya que el rigidizar los procedimientos de despidos incrementará la rigidez del mercado laboral, lo que a su vez tendrá un impacto en la productividad.

Añadió que si bien la información, el diálogo abierto y la confianza son elementos esenciales para fortalecer la relación entre la empresa y sus trabajadores, esto no puede materializarse en una mayor rigidez y trabas para la correcta administración de las empresas y para los ajustes del mercado laboral.

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.

Por otra parte, agregó que Chile cuenta con una adecuada protección a los trabajadores, con un sistema de estabilidad del empleo, en virtud del cual el Código del Trabajo tiene una lista taxativa de las causales por las cuales se puede poner término a los contratos de trabajo, las que están establecidas en los artículos 159, 160, 161 y 163 bis del Código del Trabajo. La causal del artículo 161 lleva aparejada, además, una indemnización por años de servicio, con el límite de 11 años, y la obligación de dar un aviso previo de 30 días. Además, en caso de que el despido sea considerado como injustificado, indebido o improcedente, o no se haya invocado ninguna causa legal, el tribunal ordenará el pago de una indemnización que corresponde a la indemnización por años de servicio más un recargo, que, dependiendo de la causal invocada, va desde un 30% hasta a un 80%. A su turno, los tribunales de justicia y algunos Dictámenes de la Dirección del Trabajo han limitado aún más la aplicación de la causal de despido de necesidades de la empresa.

Por lo anterior, afirmó que una regulación de despidos masivos, que aumenta las trabas y costos de la regulación actual, que ya es bastante rígida en comparación a otros países OCDE, no se encuentra justificada, y parece innecesaria y contraproducente a los desafíos actuales del mercado laboral.

En materia de capacitación y reconversión laboral, sostuvo que además de los desafíos ya presentados, otro de los mayores problemas que hoy enfrenta el mercado laboral es la obsolescencia de muchos puestos de trabajo. Además, el concepto de ocupación es rígido y no se adapta a un mercado laboral cambiante. Por ello, resulta fundamental que las empresas tengan la capacidad de adaptarse al cambio y que los trabajadores cuenten con oportunidades de capacitación continua y de calidad para nuevos empleos.

En particular, en materia de reconversión laboral, sostuvo que el concepto de ocupación usado en el mundo es rígido y no se adapta al mercado laboral cambiante que vivimos. Por esta razón, resulta

fundamental crear sistemas de orientación para la reconversión laboral basada en habilidades, que sea capaz de capitalizar las habilidades de las historias laborales y formativas de las personas, identificar las brechas entre las habilidades que posee la persona y las necesarias para el puesto y orientar sobre esas nuevas habilidades. Además, se requiere entregar a las empresas las herramientas necesarias para poder efectuar capacitaciones a los grupos de trabajadores que se vean enfrentados a desvinculación.

En consecuencia, propuso avanzar en generar inteligencia del mercado laboral para entender las dinámicas del sector productivo, identificar a las personas en ocupaciones en riesgo de obsolescencia y comprender cuáles son las habilidades emergentes dentro del mercado laboral, implementar herramientas con las que una empresa avise con anticipación la desvinculación de un trabajador o a un grupo de trabajadores en cargos con riesgo de obsolescencia y se active una política de capacitación e intermediación laboral, para que los trabajadores puedan reconvertirse adecuadamente, mediante un subsidio u otra herramienta. Afirmó que el objetivo de tales medidas consiste en que la empresa pueda canalizar una política que permita al trabajador adaptarse para su reintegro al mercado laboral, y así hacer una transición adecuada hacia un trabajo que le permita seguir desarrollándose profesionalmente.

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.

Por ello, regular los despidos masivos aumenta las trabas y costos de la regulación actual, no se justifica y parece innecesaria y contraproducente a los objetivos actuales del mercado laboral, pues actualmente el despido está regulado en nuestra legislación, por lo que el proyecto de ley no tiene razón de ser ni una finalidad objetiva.

En consecuencia, propuso avanzar en entregar a las empresas las herramientas necesarias para poder efectuar capacitaciones a los grupos de trabajadores que se vean enfrentados a desvinculación y que permita al trabajador adaptarse y hacer una transición adecuada para su reintegro al mercado laboral.

PROFESORA DE DERECHO DEL TRABAJO DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALPARAÍSO, SEÑORA KARLA VARAS

La profesora de Derecho del trabajo de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, señora Karla Varas, expuso ante la Comisión respecto del proyecto de ley en discusión.

Inició su exposición señalando que, como es sabido, el Código del Trabajo regula la figura del despido individual en base a un sistema de causales legales. Con todo, no regula la figura del despido colectivo por causas económicas. Por ello, si se despide a un trabajador o a 200 trabajadores el empleador tiene las mismas exigencias, consistentes en el envío de una carta, que indique causal legal y hechos que la fundan, dentro del plazo legal.

A modo de antecedente, hizo presente que, en 1943, la ley N°7.747 reguló los despidos colectivos en Chile, cuando afectase a más de 10 trabajadores. En dicha hipótesis, se requería una autorización administrativa previa de los Ministerios de Economía y Trabajo, un aviso a los trabajadores afectados y a la Inspección del Trabajo.

Enseguida, el decreto ley N° 2.200, de 1978, mantuvo la exigencia de autorización administrativa, pero la ley N° 18.018, publicada el año 1981, derogó las normas que exigían tal autorización.

Por su parte, en el ámbito internacional, el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, que no ha sido ratificado por Chile, establece que en el caso de despidos colectivos por motivos económicos, tecnológicos o estructurales se debe cumplir con el deber de información y consulta a los representantes de los trabajadores. Al efecto, su artículo 13 dispone que cuando el empleador prevea despidos por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos deberá proporcionar oportunamente a los representantes de los trabajadores interesados la información pertinente, en la que se precisarán los motivos de los despidos previstos, el número y la categoría de los trabajadores que puedan ser objeto del despido y el período durante el cual se ha proyectado llevar a cabo tal medida, y, lo antes posible, deben entablar consultas con los representantes de los trabajadores afectados sobre las medidas que deban adoptarse para evitar o minimizar los despidos y las medidas necesarias para atenuar las consecuencias adversas de los despidos para los trabajadores afectados, como, por ejemplo, la búsqueda de otros empleos.

Asimismo, el artículo 14 dispone la notificación a la autoridad competente, la que debe incluir información pertinente, incluida una

constancia por escrito de los motivos de las terminaciones previstas, el número y las categorías de los trabajadores que puedan verse afectados y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones.

Por su parte, la recomendación Nº166 de dicha organización, 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.

Agregó que ambos instrumentos internacionales establecen tal procedimiento de consulta para reducir el impacto de los despidos, sin perjuicio de la facultad de las empresas para su reorganización, lo que debe equilibrarse con el ámbito social y los derechos de los trabajadores.

En cuanto al rol que puede cumplir la autoridad competente, dispone que debe promover la colocación de los trabajadores afectados en otros empleos apropiados, ofrecer a los trabajadores afectados formación o recapacitación laboral y otorgar recursos financieros a los trabajadores para respaldar estas medidas.

En el ámbito de la Comunidad Europea, la directiva 98/59/CE, de 1998, considera entre su fundamento la necesidad de un desarrollo económico y social equilibrado, por motivos no inherentes a la persona de los trabajadores. Asimismo, contempla un criterio cuantitativo, por un período de 30 días, ante el despido de 10 trabajadores en los centros de trabajo que empleen más de 20 y menos de 100 trabajadores, del 10% cuando se empleen entre 100 a 300 trabajadores; de 30 trabajadores cuando se empleen 300 o más trabajadores.

Además, se dispone un período de 90 días cuando se trate del despido de al menos 20 trabajadores, independientemente del número total de la plantilla.

Entre los requisitos que contempla dicha normativa, se establece una obligación de consulta a los representantes de los trabajadores y derecho de información, la comunicación a la autoridad laboral, la regulación del despido colectivo en otras experiencias comparadas. Tratándose de las causales, se considera la aplicación a causales económicas, en algunos casos también ante caso fortuito o fuerza mayor.

Respecto del concepto de despido colectivo, explicó que se aplica un criterio cuantitativo, de modo que afecte a un determinado número o porcentaje de trabajadores, con un espacio de tiempo para efectos de dicho cómputo -por ejemplo 30 o 90 días-, junto a exigencias especiales en materia de derechos de información y consulta y notificación o autorización de la autoridad laboral.

Enseguida, presentó los siguientes gráficos, relativos a la normativa comparada sobre la materia:

	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 protecciónal empleoetc	**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

En consecuencia, propuso avanzar en la regulación propuesta, atendidas las diferencias entre el despido de un trabajador o de varios de ellos, sin rigidizar en extremo el procedimiento aplicable.

En razón de ello, en relación a las causales, propuso cambiar la terminología contenida en el proyecto, para utilizar la expresión despidos colectivo en lugar de despidos masivos. Asimismo, subrayó que no se debe aplicar únicamente a las causales subjetivas de terminación del contrato contenidas en el artículo 160 del Código del Trabajo, debiendo operar ante causales de tipo económico y caso fortuito y fuerza mayor.

Además, propuso incorporar al ámbito de aplicación del proyecto a las pequeñas empresas, con requisitos distintos aplicables en su caso.

En relación al derecho de información y consulta, propuso precisar la información de sustento de la medida, incluyendo el acompañamiento de documentos específicos, como balances, entre otros antecedentes, lo que puede propender al diálogo entre los actores laborales

Finalmente, en relación a la notificación a la autoridad laboral, propuso asignar algún rol a dicha autoridad, por ejemplo, mediante la activación de coordinaciones con instituciones claves, como el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, de modo que el proceso de consulta previa no constituya una mera formalidad.

PROFESOR DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE,
SEÑOR LUIS LIZAMA

El profesor de la Universidad de Chile, señor Luis Lizama, expuso ante la Comisión.

Su primera opinión considera que la propuesta constituye una versión simplificada de la normativa que existió en Chile hasta el año 1981 relativa al despido colectivo, en la que se requería que la empresa obtuviera una autorización de la autoridad administrativa. Tal normativa contemplaba incentivos para acceder a tal autorización y sanciones en caso contrario.

Con todo, señaló que la iniciativa no contempla consecuencias jurídicas ante su incumplimiento, aun cuando contempla que el empleador no podría realizar el despido si no contare con el proceso de consulta. Sin embargo, no especifica el efecto de no realizar la consulta, pues no señala si el despido será considerado nulo o injustificado.

Asimismo, no se establece el efecto ante la falta de acuerdo entre las organizaciones sindicales y el empleador, salvo la prórroga en el proceso de consulta.

En consecuencia, afirmó que el proyecto debe considerar la experiencia práctica, en que tiene lugar fórmulas de mitigación de los efectos de los despidos colectivos, lo que requiere analizar medidas de carácter excepcional, tales como las adoptadas ante la emergencia sanitaria.

Por ello, propuso propiciar fórmulas colectivas de resolución de conflictos, utilizar medidas excepcionales, por ejemplo, mediante beneficios con cargo al seguro de cesantía, junto a la destinación de recursos para la reconversión laboral de los trabajadores.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

El representante de la Organización Internacional del Trabajo, señor Sergio Paixao, expuso ante la Comisión.

Afirmó que el Convenio 158 de la organización, adoptado en 1982, que se vincula con la iniciativa en examen, ha sido ratificado por 32 países, y entre sus principios se encuentra su aplicabilidad a todas las ramas económicas y trabajadores asalariados, excluyendo sólo determinadas categorías de trabajadores, como aquellos con contrato a plazo determinado o por faena, los trabajadores en período de prueba o que cuenten con un plazo breve en la prestación de servicios.

El convenio define la terminación laboral como el cese laboral por iniciativa del empleador, y establece que no pondrá término a una relación de trabajo de un trabajador a menos que exista una causa

justificada relacionada con su capacidad, su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

Por ello, no constituyen causa justificada la afiliación sindical, la participación en actividades sindícales, la candidatura sindical, entre otras, junto a una serie de categorías propias del trabajador, como el embarazo, las responsabilidades familiares, las opiniones políticas, ascendencia nacional, entre otras.

Asimismo, el convenio establece procedimientos de recursos contra la terminación del contrato, pudiendo recurrir ante dicha medida, con una carga probatoria que corresponde al empleador.

Además, dispone la necesidad del pre aviso al empleador y la indemnización ante la imposibilidad de una solución del despido, por años de servicio y el cumplimiento de las normas internas.

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.

CONSULTAS

El Senador señor Moreira consultó respecto del número de despidos que se ha producido en Falabella *retail*, a raíz de las denuncias formuladas sobre la materia por representantes de sus trabajadores.

El Senador señor Walker consultó acerca del carácter excepcional de los despidos en el sector del *retail* o si se tratará de una medida recurrente atendidas las particularidades de dicho sector.

Respecto de la Sociedad de Fomento Fabril, consultó acerca de los planes que se proponen para evitar los despidos masivos en las grandes empresas.

El Senador señor Saavedra expresó que el diálogo social requiere considerar la asimetría de poder entre los empleadores y los trabajadores, lo que requiere adaptar la normativa a la idea de protección laboral en conformidad a los instrumentos internacionales y la legislación comparada.

La Senadora señora Carvajal consultó acerca del proceso de comunicación del despido entre las empresas y los trabajadores.

Luego, preguntó acerca del impacto de la iniciativa para evitar un detrimento en la organización sindical ante la falta de un proceso de consulta.

El gerente de Recursos Humanos de Falabella Retail, señor Cristián Carvajal, en cuanto al número de despidos informó que se han verificado cerca de 800 despidos en Falabella *retail* a nivel nacional en el último año.

SESIÓN CELEBRADA EL 26 DE ABRIL DE 2023

En sesión de 26 de abril de 2023, la Comisión recibió, en primer lugar, información ante las consultas formuladas por los integrantes de la Comisión en sesión de 19 de abril. Enseguida, recibió las observaciones del abogado y ex Director del Trabajo, señor Marcelo Albornoz; del Director del Trabajo, señor Pablo Zenteno; y del Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación, señor Rodrigo Valdivia.

El representante de SOFOFA, señor Rodrigo Mujica, reiteró que los cambios constantes en el contexto en que se desenvuelven las empresas requieren su adaptación a las nuevas condiciones del mercado. Por ello, los despidos masivos constituyen una medida de adaptación para asegurar la continuidad del giro y proteger a los trabajadores que permanecen en las empresas.

En razón de ello, afirmó que las compañías realizan acciones para mitigar los efectos de tales medidas, tales como procesos de diálogo con los trabajadores. En consecuencia, sostuvo que el énfasis del proyecto debe apuntar a la readaptación y reinserción laboral de los trabajadores.

El representante de SKY Airlines, señor Rodrigo Avendaño, explicó que en la empresa se ha alcanzado un acuerdo para el traspaso del 80% de sus trabajadores a otra compañía, lo que permite la reinserción laboral de los trabajadores ante el término de su relación laboral con SKY Airlines. En tal proceso, afirmó que se han realizado instancias de diálogo con las organizaciones sindicales de la empresa.

En relación al contenido de la iniciativa legal en discusión, manifestó que el proceso de consulta implica una pérdida de la facultad de administración y control del empleador, lo que resulta complejo ante escenarios que exigen la adaptación de las empresas. Por ello, propuso considerar que el término del contrato laboral es en sí misma una decisión compleja, de la que radica la sobrevivencia de la empresa atendidas las complejas condiciones del mercado.

CONSULTAS

El Senador señor Galilea consultó acerca del procedimiento adoptado por SKY Airlines ante el despido de un grupo importante de sus trabajadores, lo que requiere especificar si se envió la carta de despido con anterioridad a la realización de un proceso de diálogo con las organizaciones sindicales. Asimismo, consultó acerca de las gestiones realizadas ante la Dirección del Trabajo ante dicha desvinculación.

La Senadora señora Carvajal indicó que, en general, la desvinculación de trabajadores y la tercerización de los servicios afecta la calidad del servicio en materia de transporte aéreo, particularmente en los terminales aéreos en el caso de pasajeros que requieren necesidades especiales.

El representante de SKY Airlines, señor Rodrigo Avendaño, manifestó que la calidad del servicio al interior de los terminales no depende de la compañía, sino de empresas que prestan servicios a los respectivos aeropuertos.

En cuanto al procedimiento adoptado ante el despido de un grupo importante de trabajadores de la compañía, explicó que tal decisión fue informada a los trabajadores junto al envío de las respectivas cartas de despido, y, posteriormente, se sostuvieron reuniones con las organizaciones sindicales. Tal decisión se funda en la necesidad de cumplir cláusulas de confidencialidad por parte de la compañía ante un proceso de negociación con una empresa externa.

En cualquier caso, ante una consulta del Senador señor Galilea, afirmó que pudo haber sido una mejor medida dialogar con las organizaciones sindicales con anterioridad al envío de las cartas de despido a los trabajadores.

En relación a los procedimientos seguidos ante la Dirección del Trabajo, explicó que la desvinculación de los trabajadores fue informada oportunamente a dicho organismo, junto a las medidas de mitigación adoptadas. Con todo, precisó que se trató de reuniones con carácter meramente informativo.

El Senador señor Walker, atendidas tales observaciones, comentó que el proyecto de ley pretende establecer el deber de informar a los trabajadores de forma previa al despido, lo que resulta coherente con las observaciones de la compañía.

El Subsecretario del Trabajo, señor Giorgio Boccardo, afirmó que el Ejecutivo comparte el propósito central del proyecto, sin perjuicio de las eventuales enmiendas que pudieran ser introducidas, por

ejemplo, en relación al efecto jurídico del proceso de consulta.

**ABOGADO Y EX DIRECTOR DEL TRABAJO,
SEÑOR MARCELO ALBORNOZ**

El abogado y ex Director del Trabajo, señor Marcelo Albornoz, expuso ante la Comisión respecto del proyecto de ley en discusión.

En primer lugar, propuso fijar el objetivo del proyecto, lo que requiere establecer si apunta a evitar los despidos masivos mediante una prohibición o proteger el empleo en términos amplios, en cuyo caso se deben atender los efectos de ello al interior y al exterior de la empresa.

En ese contexto, manifestó que el Convenio 158 de la OIT contempla elementos que pueden guiar el proyecto en materia de información, consulta y el rol de las autoridades públicas. Bajo estos tres ejes, sostuvo 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.

En relación al procedimiento de consulta, propuso considerar que no constituye un período de negociación, sino de acercamiento o acuerdo entre las partes.

Acerca de las medidas de contención, afirmó que la reconversión laboral de los trabajadores mediante la reconversión interna debe ser acompañada de contención al exterior de la empresa. En el primer caso, tal reconversión requiere avanzar en acciones que apunten hacia la polifuncionalidad laboral.

Finalmente, propuso incluir en el proceso de diálogo a los trabajadores no sindicalizados, regular mecanismos de mediación voluntaria, revisar los plazos de término de contrato y las normas sobre insolvencia, que cuenta con una regulación especial, e incluir ciertos tipos de subcontratación, pues el término de tales figuras contractuales puede generar despidos colectivos.

El Subsecretario del Trabajo, señor Giorgio Boccardo, en relación a la polifuncionalidad, informó que se han promovido actividades de fiscalización sobre la materia.

DIRECTOR DEL TRABAJO,

SEÑOR PABLO ZENTENO

El Director del Trabajo, señor Pablo Zenteno, presentó ante la Comisión las observaciones de la entidad al proyecto de ley en análisis.

Inició su exposición señalando que la Dirección del Trabajo comparte la necesidad de regular la materia que aborda la iniciativa, pues pretende consagrar un proceso que ha sido recogido por la Organización Internacional del Trabajo ante los cambios que ha experimentado el mundo del trabajo en el último tiempo, lo que requiere evitar casos de precariedad laboral. Asimismo, requiere analizar el impacto social de las decisiones adoptadas por las empresas y enfatizar la relevancia del diálogo social y de la protección de la titularidad sindical.

Enseguida, señaló que la regulación legal del despido opera bajo la idea de causalidad, de modo que, ante una decisión del empleador, como el despido de un trabajador, debe haber una causa que lo justifique, la que debe ser explicitada y probada, ante cuyo incumplimiento se generan indemnizaciones y eventualmente la reincorporación del trabajador. En ese contexto, propuso considerar tales consecuencias jurídicas al momento de establecer una sanción ante el incumplimiento de la normativa que propone el proyecto.

Finalmente, en relación al procedimiento propuesto por la iniciativa, hizo presente la necesidad de especificar las fases del mismo y los objetivos que persiguen.

DIRECTOR NACIONAL DEL SENCE, SEÑOR RODRIGO VALDIVIA

El Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación, señor Rodrigo Valdivia, expuso ante la Comisión.

En particular, se refirió a la propuesta contenida en el proyecto que apunta a agregar un nuevo inciso final al artículo 39 de la ley N°19.518, que fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, para establecer que, 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.

Al efecto, explicó que la propuesta adolece de algunas falencias técnicas. La primera de ellas consiste en la naturaleza de las competencias de las capacitaciones vinculadas a la franquicia tributaria, pues requiere verificar el desarrollo de competencias y empleabilidad de los

trabajadores y productividad de las empresas, sin vinculación con determinados cargos al interior de la empresa ni con las a las necesidades de reconversión y readaptación laboral. Por ello, sostuvo que SENCE no cuenta con atribuciones legales para regular la pertinencia de tal reconversión o readaptación laboral.

Asimismo, indicó que la propuesta genera un problema en relación a la temporalidad de la franquicia tributaria, pues ésta se otorga a medida que se ejecutan los cursos de capacitación.

Con todo, reconociendo la necesidad de avanzar en materia de reconversión laboral, propuso su fortalecimiento mediante la figura del post contrato, la que opera en el caso de los trabajadores desvinculados y actualmente depende de la voluntad de los empleadores. Por ello, propuso modificar la normativa aplicable en su caso, atendido el bajo uso de dicha figura.

Asimismo, en materia de diálogo social, manifestó que la normativa vigente contempla comités bipartitos de capacitación, los que se encuentran desvinculados de las organizaciones sindicales y los procesos de capacitación. En consecuencia, manifestó que, al vincular el uso de la franquicia tributaria con tales mecanismos, es posible mejorar el diálogo social y el compromiso de las empresas para la reinserción de los trabajadores.

En cuanto al uso de la franquicia tributaria por parte de las empresas Walmart, Sky Airlines y Falabella, en razón de observaciones recibidas por la Comisión, informó que durante el año 2022 tales compañías recibieron beneficios tributarios por M$4.800. De tal beneficio, el 53% fue utilizado por las empresas para actividades de capacitación de forma directa. Del porcentaje restante, un 4%, corresponde a la capacitación de las empresas mandantes a las empresas contratistas, el 10% para gastos de administración de la OTIC, y el 33% se destina a aportes que no se utilizan por las empresas en actividades de capacitación durante el año del aporte, pudiendo destinarse al año siguiente o constituir un remanente de la franquicia tributaria.

En consecuencia, afirmó que el total del monto reseñado precedentemente cuenta con varios usos que resultan imputables al beneficio tributario. En cualquier caso, cerca de M$2.500 fueron destinados a capacitación directa de las empresas mencionadas, sobre las que han recaído labores de fiscalización y aplicación de sanciones.

CONSULTAS

El Senador señor Walker consultó acerca de la existencia de prácticas de integración vertical, mediante la creación de

entidades capacitadoras de propiedad de las empresas beneficiarias de la franquicia tributaria. Asimismo, consultó acerca de la existencia de pronunciamientos por parte de los organismos fiscalizadores.

El Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación, señor Rodrigo Valdivia, sostuvo que se ha detectado la creación de OTEC por parte de empresas que reciben franquicia tributaria en materia de capacitación. Con todo, afirmó que la entidad carece de facultades legales para evitar dicha operación, pues éstas sólo se encuentran prohibidas entre las OTIC y las OTEC, pero no entre empresas y organismos capacitadores.

La Ministra del Trabajo y Previsión Social, señora Jeanette Jara, atendida la confluencia de intereses entre las entidades capacitadoras y las empresas que acceden a la franquicia tributaria, hizo presente la necesidad de abordar dicha problemática.

B.-Votación en general y fundamento de voto.

El Senador señor Moreira, al fundamentar su voto, expresó que resulta necesario analizar si la iniciativa resuelve alguna problemática relevante y si el instrumento propuesto genera más problemas de los que propone abordar.

En ese contexto, afirmó que el proyecto busca resolver una materia que no es de común ocurrencia, pero que afecta a cientos de trabajadores, pues pretende regir a empresas de mediano o gran tamaño. Con todo, manifestó que existen dudas respecto de la pertinencia de la iniciativa para resolver tal problemática y no resulta inocua frente a las complejidades del mundo laboral, sobre todo si se pretende incorporar una figura que opera en otras legislaciones sin considerar la realidad local.

Por ello, propuso definir el marco temporal del concepto de despidos masivos, determinar si incluye a las medianas empresas, el alcance del requisito relativo al número de trabajadores, el rol de la Dirección el Trabajo y el plazo de consulta, que resulta excesivamente largo, y definir los efectos de tal procedimiento. Además, señaló que el proyecto no especifica el alcance del derecho de información ni el efecto de la negativa de la empresa a acceder a los requerimientos del sindicato.

En consecuencia, afirmó que el proyecto rigidiza la regulación laboral y afecta la facultad de dirección del empleador.

En consecuencia, a falta de mejoras sustanciales al proyecto, manifestó su voluntad de abstenerse en la aprobación de la iniciativa.

El Senador señor Galilea afirmó que la eventual regulación de los despidos colectivos genera una serie de implicancias que deben ser atendidas, por ejemplo, en relación a los tipos de contratos sujetos a la normativa propuesta y al tamaño de las empresas, junto al impacto del término de la relación laboral en un grupo de trabajadores, el efecto del proceso de consulta en la desvinculación laboral y el rol de la autoridad administrativa.

Sin embargo, señaló que el proyecto no regula tales aspectos. Con todo, en aras de analizar dichas materias durante la discusión en particular, manifestó su voluntad de abstenerse en la aprobación de la iniciativa.

El Senador señor Walker manifestó su voluntad de aprobar en general el proyecto, atendida la relevancia de la materia que aborda, que, haciendo un símil con los contratos colectivos, busca corregir la asimetría en las relaciones laborales en las grandes empresas. Asimismo, no afecta a las pequeñas empresas y permite abrir un debate sobre la materia en diversos aspectos, por ejemplo, en materia de capacitación, lo que resulta relevante atendidos los índices de desvinculación sobre todo en el área del *retail*.

El Senador señor Saavedra sostuvo que el proyecto recoge adecuadamente la regulación previa al plan laboral, de modo que resulta compatible con la historia laboral chilena. Por ello, permite abordar las implicancias derivadas del término de la relación laboral de un grupo de trabajadores mediante mecanismos de protección social especiales aplicables en su caso.

La Senadora señora Carvajal, en el mismo sentido, indicó que el proyecto avanza en reconocer y regular situaciones que impactan a la sociedad, a raíz de la pérdida de empleo de grandes grupos de trabajadores.

-Puesto en votación en general el proyecto de ley, fue aprobado por 3 votos a favor, de la Senadora señora Carvajal y de los Senadores señores Saavedra y Walker, y 2 abstenciones, de los Senadores señores Galilea y Moreira.

TEXTO DEL PROYECTO

En mérito del acuerdo precedentemente expuesto,

la Comisión de Trabajo y Previsión Social propone a la Sala la aprobación, en general, del siguiente proyecto de ley:

PROYECTO DE LEY:

“Artículo 1°.- Modifícase el Código del Trabajo en la forma siguiente:

1. Reemplázase 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”.

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 LOS DESPIDOS MASIVOS” y previo al artículo 159, el siguiente enunciado:

"CAPÍTULO I
DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO".

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

“CAPÍTULO II
DE LOS DESPIDOS MASIVOS

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 noventa días corridos.

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 números 4 y 5 del artículo 159 de este Código.

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 el inciso cuarto 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 éstos 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 proceder a los despidos hasta finalizada ésta.

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.

f) toda la información que sirva de sustento 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 éste, 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 éstos, 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.”.

Artículo 2°.- Agrégase al artículo 39 de la ley N°19.518, que fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, el siguiente inciso final:

"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.".”.

Acordado en sesión celebrada el 5 de abril de 2023, con asistencia de la Senadora Loreto Carvajal Ambiado (Presidenta) y de los Senadores Iván Moreira Barros y Gastón Saavedra Chandía; en sesión de 12 de abril de 2023, con asistencia de la Senadora Loreto Carvajal Ambiado (Presidenta) y de los Senadores Rodrigo Galilea Vial, Iván Moreira Barros, Gastón Saavedra Chandía y Matías Walker Prieto; en sesión de 19 de abril de 2023, con asistencia de la Senadora Loreto Carvajal Ambiado (Presidenta) y de los Senadores Rodrigo Galilea Vial, Iván Moreira Barros, Gastón Saavedra Chandía y Matías Walker Prieto y en sesión de 26 de abril de 2023, con asistencia de la Senadora Loreto Carvajal Ambiado (Presidenta) y de los Senadores Rodrigo Galilea Vial, Iván Moreira Barros, Gastón Saavedra Chandía y Matías Walker Prieto.

Sala de la Comisión, a 28 de abril 2023.

Pilar Silva García de Cortázar
Secretaria abogada de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY, EN PRIMER TRÁMITE CONSTITUCIONAL, QUE MODIFICA DIVERSOS CUERPOS LEGALES, CON EL OBJETO DE PROTEGER EL EMPLEO ANTE DESPIDOS MASIVOS
(BOLETIN N° 15.244-13)

I. PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN: 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.

II. ACUERDOS: aprobado en general por 3 votos a favor, de la Senadora Carvajal y de los Senadores Saavedra y Walker, y 2 abstenciones, de los Senadores Galilea y Moreira.

III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN: consta de dos artículos permanentes.

IV. NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL: no hay.

V. URGENCIA: no tiene.

VI. ORIGEN INICIATIVA: Senado. Moción del Senador señor Gastón Saavedra Chandía, de las Senadoras señoras Isabel Allende Bussi, Loreto Carvajal Ambiado y Alejandra Sepúlveda Órbenes y del Senador señor José Miguel Insulza Salinas.

VII. TRÁMITE CONSTITUCIONAL: primero.

VIII. INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO: 3 de agosto de 2022.

IX. TRÁMITE REGLAMENTARIO: primer informe, en general.

X. LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA: 1) el Código del Trabajo; 2) la ley N°19.518, que fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.

Valparaíso, 28 de abril de 2023.

Pilar Silva García de Cortázar
Secretaria Abogada de la Comisión

Mauricio Fuentes Díaz
Abogado ayudante