Cámara de Diputados

Modifica el Código del Trabajo para hacer aplicable la indemnización por años de servicio, a los casos en que el contrato de trabajo termina por renuncia o muerte del trabajador

Boletín N°12492-13

I. Fundamentos.-

Las indemnizaciones a que tienen derecho los trabajadores pueden tener su origen en la ley o en el contrato de trabajo, ya sea individual o colectivo. Este conjunto de indemnizaciones tienen distinta naturaleza jurídica, tema que no es pacífico en la doctrina nacional. En específico, la indemnización por años de servicio, regulada por el artículo 163 del Código del Trabajo, ha sido caracterizada dentro de tres categorías según su carácter. Esta indemnización tendría un carácter de "previsión y asistencia social, esto es, constituye una especie de seguro de cesantía"; también se identifica con la "noción de premio a la fidelidad para los trabajadores"; y "configura un régimen de estabilidad relativa impropia para los trabajadores porque para el empleador el despido implica un costo económico"[1].

De la lectura de los artículos 162, inciso 4º, 163 al 167 y 73 incisos 2º y 3º del Código del Trabajo, podemos distinguir y enumerar las siguientes indemnizaciones por término del Contrato de Trabajo: 1) Indemnización sustitutiva del aviso anticipado de 30 días; 2) Indemnización legal por años de servicios; 3) Indemnización contractual o convencional por años de servicios; 4) Indemnización convencional sustitutiva a todo evento desde el 7º año; 5) Indemnización legal a todo evento para trabajadores de casa particular; 6) Indemnización legal por feriado anual compensable en dinero; 7) Indemnización legal por feriado proporcional; 8) Indemnización a todo evento para los trabajadores contratados por obra o faena (de reciente creación).

La indemnización por años de servicios debe ser pagada por el empleador en cuatro situaciones[2]: 1) Cuando el contrato termina por necesidades de la empresa; 2) Cuando el contrato termina por desahucio del empleador; 3) En el caso de un despido declarado

---

[1] LIZAMA PORTAL, Luis y LIZAMA CASTRO, Diego. Manual de Derecho Individual del Trabajo. Santiago de Chile. Editorial DER. 2019. 263 p.

[2] Cfr. PIERRY VARGAS, Lucía. Derecho Individual del Trabajo. Santiago de Chile. Editorial DER. 2018. 151 p.

indebido, improcedente, injustificado o carente de causal por sentencia judicial; 4) En el caso de autodespido o despido indirecto, declarado por sentencia judicial.

Este tipo de indemnización, por sus características, tiene aplicación tratándose de contratos indefinidos. Según los datos proporcionados por la Encuesta Laboral 2014 (ENCLA), la distribución porcentual de trabajadores por tipo de contrato, la mayoría de estos corresponde a contrato indefinido, con un 74,8%; los contratos a plazo fijo corresponden a 12,1%; los por obra a faena a un 11,6%; los contratos a honorarios 1,4%; y los contratos a aprendizaje 0,2%. Atendido esto, la mayoría de los trabajadores, por tener contrato indefinido, podría acceder a este tipo de indemnización de configurarse los supuestos legales de su procedencia.

Ahora bien, los supuestos de procedencia de este tipo de indemnización excluyen el caso de renuncia por el trabajador, contemplada como causal de término del contrato de trabajo en el artículo 159 Nº 2, que permite al trabajador poner término al contrato de trabajo por renuncia voluntaria de éste dando aviso al emplear con 30 días de anticipación, a lo menos. También queda excluido el pago de esta indemnización en caso de muerte del trabajador a sus herederos (Art. 159, Nº 3).

El ordenamiento laboral vigente contempla la existencia de indemnizaciones a todo evento. Este es el caso de la indemnización sustitutiva a todo evento, del artículo 164 del Código del trabajo; la indemnización a todo evento de los trabajadores de casa particular, del inc. 5º del artículo 163 del Código del Trabajo; y la indemnización a todo evento de los trabajadores por obra o faenas, que creo la ley número 21.122, regulada en el inciso 3º del artículo 163.

La indemnización sustitutiva a todo evento o de carácter previsional[3] está regulada entre los artículo 164 al 167 del Código del Trabajo y posee las siguientes características:

1. Tiene carácter voluntario, por tratarse de un pacto entre el trabajador y el empleador;
2. Debe pagarse a todo evento, es decir tiene lugar aun cuando opere una causal de caducidad;
3. La cotización regulada comienza a pagarse desde el séptimo año de servicio del trabajador y hasta el undécimo año de la relación laboral, en el caso de los trabajadores contratados a contar del 14 de agosto de 1981;

[3] Cfr. WALKER ERRAZURIZ, Francisco y ARELLANO ORTIZ, Pablo. Derecho de las relaciones Laborales. Tomo I Derecho Individual del Trabajo. 2ª Edición. Santiago de Chile. Librotecnia. 2014. 401 a 402 p.

4. El pacto debe contar por escrito;
5. La norma contempla que la cotización no puede ser inferior a un 4,11% de la remuneración mensual de naturaleza imponible que devengue el trabajador a la fecha del acuerdo;
6. Esta indemnización también contempla un tope de cotizaciones, ya que se aplica hasta remuneraciones de un máximo equivalente a 90 UF [4].

En cuanto al utilización del sistema descrito, varios autores destacan su bajo uso[5]. Entre las explicaciones de su baja aplicación, se indican: "Su carácter parcial lo hace poco atrayente y oneroso para el trabajador; la falta de interés que han tenido sobre esta materia las Administradoras de Fondos de Pensiones no han promovido el sistema suficientemente, y la desconfianza escepticismo en el mecanismo por parte de los trabajadores en general."[6].

Otros autores destacan que, según "[…] la doctrina, esta indemnización participa de la teoría del salario diferido porque su pago corresponde cualquiera sea la causal de término, y su monto es abonado mensualmente por el empleador, lo que implica que parte de la remuneración queda entregada una vez finalizado el contrato"[7].

La indemnización a todo evento de los trabajadores de casa particular fue establecida por la ley 19.010, por propuesta del Senado de la época, la que tiene un carácter previsional y que está regulada en el inciso final del artículo 163[8]. Esta indemnización tiene lugar cualquiera sea la causa que origine la terminación del contrato, es decir, a todo evento, y que es financiada por una aporte que debe realizar el empleador; el aporte corresponde a un 4,11% de la remuneración mensual imponible, y tal obligación tiene una duración de 11 años; el monto de la indemnización queda entregado al total del aporta sumado a la rentabilidad acumulada (de ahí su carácter previsional).

Por último, el Congreso Nacional creo una nueva indemnización a todo evento para los trabajadores contratados por obra o faena, en virtud de la ley número 21.122, publicada el 28 de noviembre de 2018. Esta indemnización se debe pagar por la terminación del contrato de trabajo, cualquiera sea la causa que la origine, conforme al inciso 3º del artículo 163. El monto de la indemnización es equivalente a 2,5 días de

---

[4] Cfr. Ibid. 402 p.

[5] Cfr. PIERRY VARGAS, Lucía. Op. Cit. 155 p.

[6] Cfr. WALKER ERRAZURIZ, Francisco y ARELLANO ORTIZ, Pablo. Op. Cit. 405 p.

[7] LIZAMA PORTAL, Luis y LIZAMA CASTRO, Diego. Op. Cit. 269 p.

[8] Cfr. WALKER ERRAZURIZ, Francisco y ARELLANO ORTIZ, Pablo. Op. Cit. 405 p.

remuneración por cada mes trabajador y fracción superior a 15 días. Ahora bien, la misma ley consagró una sistema de entrada en vigencia progresivo[9] .

II. Antecedentes legislativos.-

Existen una serie de proyectos de ley relativos a la indemnización por años de servicio, que regula el artículo 163 del código del Trabajo.

Los boletines números números 8130-13, 10437-13 y 10458-13, refundidos, en relación con la indemnización por años de servicios en caso de muerte del trabajador, que fue aprobado en primer trámite constitucional por la Cámara de Diputados, y que consagra que esta indemnización sea pagada por el empleador a los herederos del trabajador.

Otros proyectos de ley han planteado eliminar el límite de 330 días remuneración para el pago de la indemnización por años de servicios, que corresponde al límite o tope de 11 años de servicio (boletines número 8757-13 y 9714-13).

Respecto a la indemnización de trabajadores de casa particular, el proyecto de ley (boletín número 9751-13), presentado por la ex Diputada Denise Pascal, propone que el monto de la indemnización para trabajadores de casa particular no pueda ser inferior a la indemnización por años de servicio.

Existe otro proyecto de ley (boletín número 9588-13), presentado por el H. Diputado Manuel Monsalve, en actual tramitación, que consagra una indemnización para el caso que el contrato de trabajo terminare su vigencia después de transcurridos seis meses, pero antes de cumplirse un año y se considere injustificada, indebida o improcedente la aplicación de la causal de término del contrato, otorgando al trabajador una indemnización equivalente a la última remuneración mensual, la que será aumentada en la forma establecida en el artículo 168 del Código del Trabajo.

Por último, y vinculado directamente con la idea matriz de la presente moción, existe un proyecto de ley (boletín número 7989-13), que propone una indemnización por años de servicios especial para los casos en que el contrato de trabajo termine por la renuncia, mutuo acuerdo o por la muerte del trabajador, pero fijando un límite de 150

[9] LIZAMA PORTAL, Luis y LIZAMA CASTRO, Diego. Op. Cit. 267 p.

días como tope máximo de remuneración que puede pagarse por este concepto.

III. Ideas matrices.-

El presente proyecto de ley, mediante una modificación al artículo 163 del Código del trabajo, tiene por objeto crear una nueva indemnización para aquellos trabajadores que pongan término al contrato de trabajo por renuncia, igual a la indemnización por años de servicio, a la hoy no tienen derecho.

Esta indemnización especial será pagada por el empleador, a menos que este pruebe que el trabajador ha incurrido previamente a la renuncia en alguna de las causales de término de la relación laboral indicadas en el artículo 160 del Código del Trabajo, estas son: conductas indebidas y graves; las negociaciones incompatibles; las ausencias injustificadas; el abandono del trabajo; las acciones, omisiones o imprudencias temerarias; el perjuicio material intencional en bienes del empleador; y el incumplimiento grave de las obligaciones contractuales.

Adicionalmente, el proyecto de ley propone que la indemnización por años de servicios sea pagada a los herederos del trabajador, en caso de muerte de este.

Es por estas razones que venimos en proponer el siguiente:

Proyecto de ley

Artículo único.- Incorpórese al artículo 163 del Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado, fue establecido por el Decreto con Fuerza de Núm. 1, del 31 de julio de 2002, el siguiente inciso quinto, pasando el actual a ser sexto, del siguiente tenor:

“La aplicación de la causal contemplada en los numerales 2 y 3 del artículo 159, dará derecho a la indemnización por años de servicio a que se refiere los inciso primero y segundo del presente artículo. Salvo que el empleador, tratándose de la

renuncia del trabajador, pruebe que éste ha incurrido previamente a la renuncia en alguna de las causales enumeradas en el artículos 160.”.