PROYECTO DE LEY QUE PRECISA LA INTERPRETACIÓN Y ALCANCE DEL ARTÍCULO 162, DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Boletín N° 9584-13

Considerando:

1. Que el legislador, por la vía de reforma al Código del Trabajo, ha buscado resguardar que el término del contrato de trabajo no pueda producirse sin que se hayan verificado los efectos más relevantes de la relación laboral, especialmente aquellos que dicen relación con el pago de remuneraciones del trabajador. En este sentido, el artículo 162, busca aplicar esta lógica a la obligación de pago de cotizaciones previsionales por parte del empleador, mismas que corresponden en realidad a fondos del trabajador, que el empleador tiene la obligación de retener y pagar a la institución correspondiente.

2. Que, para ello, el artículo 162 señala en sus primeros cinco incisos:

   "Art. 162. Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

   Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles.

   Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

   Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador

deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo."

3. Que, de esta forma, la norma busca que el término del contrato de trabajo por las causales señaladas en los puntos 4, vencimiento del plazo del contrato; 5, conclusión del trabajo que dio origen al contrato y 6, caso fortuito o fuerza mayor, al igual que las correspondientes a los artículos 160 y 161, no produzcan efecto en caso que el empleador no haya efectuado el pago íntegro de las cotizaciones previsionales al momento del despido.

4. Que esta interpretación es recogida, asimismo, por la Dirección del Trabajo en la jurisprudencia contenida en el Dictamen N°2772/56 del 27 de julio de 2007, que señala:

   "De las disposiciones legales antes citadas se desprende que para proceder al despido por las causales de los números 4, 5 ó 6 del artículo 159; del artículo 160 y del artículo 161 del Código del Trabajo, el empleador deberá informar por escrito al trabajador el estado de pago de las cotizaciones previsionales hasta el último día del mes anterior, y si ellas no estuvieren integradas hasta esta fecha al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo…"

   De esta forma, se asume por parte de la Autoridad Administrativa, que el sentido de la norma dice relación con proteger al trabajador con una herramienta que permita cautelar el adecuado destino de sus dineros, retenidos por el empleador, pero desviados para fines distintos de los que la ley señala, cuales son, ser transferidos a las instituciones previsionales correspondientes.

5. Que, sin embargo, la aplicación de la norma ha dado lugar a interpretaciones que, basándose en una interpretación restrictiva del concepto de despido han restringido la aplicación de la norma, dejando fuera los casos correspondientes a la aplicación de los números 4 y 5 del artículo 159. Así, por ejemplo, en resolución 18.491 de la Excelentísima Corte Suprema, del 30 de agosto de 2005, en la causa Nº 3005/2004, el máximo tribunal de nuestro país, en el quinto considerando, sostuvo lo siguiente:

"... que el propio inciso quinto del artículo 162 comienza prescribiendo: Para proceder al despido de un trabajador..., es decir, inequívocamente está aludiendo a la manifestación unilateral del empleador de poner término a la relación laboral con el dependiente. Incluso el inciso sexto, añade: Con todo, el empleador podrá convalidar el despido.... Por consiguiente, en la especie, sólo es posible concluir que el legislador ha querido sancionar al empleador con la obligación de mantener el pago de las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato, cuando es ese empleador quien despide al trabajador, cuando es él quien expresa su decisión de concluir la relación laboral."

Agrega más adelante: *"Que, por ende, no es aceptable, ni se armoniza con la correcta interpretación de la norma en análisis, considerar que, tratándose de la terminación de una relación laboral por motivos preestablecidos o conocidos por las partes, verbigracia, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato -en el caso, vencimiento del plazo estipulado- se sancione al empleador moroso en el pago de cotizaciones, con la mantención de su obligación de remunerar. Tal conclusión es lógica, si se estima que, no obstante la referencia que se hace en el inciso primero del artículo 162, a la causal contemplada en el artículo 159 Nº 5 -en el caso Nº 4- del mismo Código, la que debe entenderse relacionada con la obligación de enviar el aviso respectivo, el trabajador no queda desprotegido, porque igualmente está provisto de las acciones y procedimientos legales para obtener el entero de sus cotizaciones. "*

Por último, finaliza este considerando señalando: *"Que, por último, cabe agregar que otro de los objetivos de la denominada Ley Bustos, conforme se desprende de las actas respectivas, fue el desincentivar el despido de los trabajadores y en armonía con ello, no es dable entender que la sanción establecida para el empleador, pueda hacerse extensiva a la terminación de la relación laboral por causales preestablecidas o conocidas, previamente por las partes, como lo constituye el caso en estudio."*

Realiza, de esta forma, el máximo tribunal, una interpretación restrictiva de la norma, a la luz de una intencionalidad de la misma en orden a desincentivar el despido de trabajadores, lo que no se condice con el real espíritu de la llamada Ley Bustos, que es asegurar que, al término de la relación laboral, el trabajador cuente con sus cotizaciones previsionales pagadas correctamente en la institución a la que se encuentra afiliado.

6. Que esta interpretación tiene el efecto práctico de excluir de la aplicación de la norma a amplios sectores de trabajadores y trabajadoras que cumplen funciones bajo régimen de contratación a plazo fijo o mediante contratos por obra o faena, en áreas tan relevantes como la construcción, el montaje industrial o las faenas de explotación forestal.

7. Que por lo anterior creemos necesario garantizar la adecuada interpretación de la norma, restituyendo a la Ley su sentido original y cautelando que la protección que la misma establece alcance a todos los trabajadores que el mismo artículo 162 señala.

   Así, sobre la base de estos antecedentes y atendiendo las problemáticas que aquejan a los trabajadores del sector forestal, cuyo trabajo aporta al desarrollo productivo de nuestro paíos, vengo en proponer a esta Honorable Cámara el siguiente:

PROYECTO DE LEY

Artículo Único. Sustitúyase el inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo por el siguiente:

"Para proceder al término del contrato de trabajo de un trabajador por alguna de las causales establecidas en los números 4 y 5 del artículo 159, o en los artículos 160 y 161 del presente Código, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del término del contrato de trabajo, éste no producirá efecto."

MANUEL MONSALVE BENAVIDES
Diputado de la República