PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA DIVERSOS CUERPOS LEGALES, CON EL OBJETO DE PROTEGER EL EMPLEO ANTE DESPIDOS MASIVOS INICIADO EN MOCIÓN DEL SENADOR SEÑOR SAAVEDRA, DE LAS SENADORAS SEÑORAS ALLENDE, CARVAJAL Y SEPÚLVEDA Y DEL SENADOR SEÑOR INSULZA
(BOLETÍN N° 15.244-13)

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
CÓDIGO DEL TRABAJO	PROYECTO DE LEY “Artículo 1°.- Modifícase el Código del Trabajo en la forma siguiente:
LIBRO I DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y DE LA CAPACITACION LABORAL Título V DE LA TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	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:

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	"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.
Art. 159. El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos: **4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato**. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida. Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo. **5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato**.	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.
Inciso cuarto del artículo 3°: Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurran a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.	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

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	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.

TEXTO LEGAL VIGENTE	TEXTO APROBADO EN GENERAL POR LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
	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.”.
LEY N°19.518, **FIJA NUEVO ESTATUTO DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO** Artículo 39.- El Servicio Nacional autorizará, conforme a los artículos anteriores, el monto de los gastos de capacitación que las empresas podrán descontar en conformidad al inciso primero del artículo 36. Sin perjuicio de lo anterior, las empresas que realicen actividades de capacitación incluidas en un programa acordado en los términos del artículo 13 y siguientes de la presente ley, podrán descontar hasta un veinte por ciento adicional al monto del gasto imputable. Con todo, el monto autorizado a descontar no podrá exceder del gasto efectivamente realizado por la empresa. Lo dispuesto en este artículo será aplicable a las acciones de capacitación que realicen las empresas a través de los organismos técnicos intermedios para capacitación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente.	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.".”.