Yt

Modifica el Código del Trabajo en materia de terminación del Contrato de Trabajo
Boletín N° 8130-13

Fundamentos.

1.- El Código del Trabajo establece en el Título V del Libro Primero, aquellas causales por las que termina el contrato de trabajo y la relación laboral.

En efecto, los artículos 159, 160 y 161 determinan las diferentes hipótesis que ponen fin a la relación de trabajo las cuales en general, se subdividen en aquellas no imputables a las partes y aquellas que sí lo son, dividiéndose estas últimas en causales de responsabilidad del trabajador y del empleador.

1.- En la primera de las normas señaladas se enumeran causales que no son imputables a las partes, así como aquellas que se verifican por el transcurso de un tiempo considerado como límite por las partes, junto con la muerte del trabajador y el acaecimiento de caso fortuito o fuerza mayor.

2.- Nuestro sistema indemnizatorio, por su parte, considera una serie de prestaciones por despido a las que el trabajador percibe solamente en tanto la causal invocada sea la considerada en el artículo 161, esto es, la de necesidades de la empresa o establecimiento. La causal que se basa en la muerte del trabajador, solamente da derecho a sus herederos a percibir aquellas sumas que por causa del contrato de trabajo habían sido devengadas por el trabajador antes de su fallecimiento, como remuneraciones bonos y cotizaciones provisionales, entre otras.

2.- Es necesario destacar que la causal de término considerada en el numeral 3 del artículo 159, es la única que va asociada a una pérdida irreparable para la familia del trabajador: la pérdida de un ser querido se suma a la pérdida del ingreso familiar. Se trata, asimismo, de una causal que opera de pleno derecho, sin que exista posibilidad alguna de revertirla en tribunales o, por este medio, de obtener una reparación por parte del empleador.

3.- Por estas razones -de toda justicia- muchos instrumentos colectivos amplían las prestaciones por despido o término de la relación a esta causal, entendiendo el fin social que existe detrás de ello y el apoyo que requieren la familia del trabajador en esos momentos críticos. Esta protección, a veces toma la forma de extensión de los beneficios indemnizatorios regulares, o bien mediante la contratación de un seguro de vida para la familia del trabajador en caso de su fallecimiento.

6.- Por otra parte, es necesario recalcar que las empresas consideran en sus contabilidades la provisión necesaria para afrontar despidos que llevan asociadas indemnizaciones legales o convencionales, aun cuando éstas proceden en ciertos casos.

6.- Atendido lo anterior, nos ha parecido conveniente proponer a través de un proyecto de ley, la posibilidad de fortalecer el apoyo a la familia del trabajador fallecido, mediante la extensión del derecho a la indemnización regulada en el artículo 163 del Código del Trabajo, a la causal contenida en el numeral 3 del artículo 159 del mismo cuerpo legal.

Sobre esta base, el presente proyecto de ley propone que las indemnizaciones consideradas en el artículo 163, sean extendidas en forma igualmente obligatoria a los herederos del trabajador fallecido, cuando la causal de término de la relación sea la contenida en el numeral 3 del artículo 159.

MOCIÓN

Artículo Único.- Para reemplazar el inciso primero del artículo 163 del Código del Trabajo, por el siguiente:

"Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, o bien acaeciere el fallecimiento del trabajador, deberá pagar al momento de la terminación, a éste o, en su caso, a las personas mencionadas en el inciso segundo del artículo 60 y con los límites indicados en su inciso tercero, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente."