

**PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE
LOS OBJETIVOS DE LA RELACIÓN LABORAL, Y REGULACIÓN DE LOS
CONTENIDOS DEL CONTRATO DE TRABAJO Y PROTECCIÓN DE DERECHOS EN SU
TERMINACIÓN.**

I. FUNDAMENTOS.

Como sabemos, la generación de empleos formales y de calidad, es el resultado esperable tras una precisa coordinación multisectorial, que abarca decisiones en materia de manejo microeconómico, regulaciones de acceso al crédito, desregulación municipal, simplificación de trámites ante organismos fiscalizadores en materia medioambiental, una estructura tributaria favorable, y condiciones laborales que no pongan trabas severas tanto al emprendimiento como a la expansión de inversiones en negocios ya existentes.

No son pocos los ejemplos de empresas multinacionales que observan y analizan en qué país las trabas para la generación de negocios son menores, considerando los aspectos señalados, pero, finalmente la estructura de contratación laboral, de las relaciones colectivas, y de los costos laborales asociados al inicio y término del contrato de trabajo, son lo que inclina la balanza en favor de uno u otro país.

En Chile, los casos de empresas como Mersk, Old Navy, Roxy, Esprit y Calzedonia, solo por nombrar algunos, fueron ejemplos de un fracaso en la creación y mantención del empleo, gatillados por factores laborales como altos costos e inestabilidad social.

En efecto, podemos ver que en nuestro Código del Trabajo existen diversos institutos que no se condicen con una necesaria flexibilidad para constituir y mantener relaciones laborales estables y duraderas.

Se pueden citar múltiples ejemplos de estas trabas, tales como que al inicio de la relación laboral no tenemos la ductilidad necesaria para que las partes puedan entrar en período de prueba antes de la suscripción del contrato de trabajo definitivo; es decir, si alguna de ellas estima que no es la relación esperable, se debe proceder a todos los trámites de desahucio propios de una relación que lleva años de vigencia, sin que exista un punto intermedio flexible y expedito para dar término a una relación que en realidad nunca vio la luz; esto atenta directamente contra la formalidad de la relación laboral.

En otro orden de cosas, es preciso señalar que varias normas sobre la desvinculación del trabajador constituyen en sí una traba a la contratación, por la alta expectativa de conflictos que se pueden avizorar al momento de justificar una desvinculación, especialmente en la pequeña y microempresa.



En este sentido, nos asiste la convicción de que, a la luz de diversos fallos de la Corte Suprema por los que se ha ido restringiendo progresivamente la causal de despido por necesidades de la empresa, se ha creado un vacío legal en orden a la inexistencia de una causal de despido que sea consecuencia directa de un desempeño deficiente por parte del trabajador o del error del empleador en sus expectativas sobre dicho desempeño; así, no parece razonable tener que recurrir a una causal arbitraria que otorgue una caprichosa facultad al empleador, sino que se trata de incentivar la creación de sistemas de evaluación de desempeño objetivos, eficientes, simples y entendibles por el trabajador a fin de que, en caso de que su labor es mal evaluada, pueda acceder a una desvinculación justa y compensada que evite una judicialización onerosa para ambas partes.

II. CONTENIDOS.

Atendidos los factores expuestos, los contenidos del presente proyecto de ley son los siguientes:

A. Se modifica el artículo 2 del Código del Trabajo a fin de precisar los términos para remarcar que la orientación de la ley debe ser siempre buscar un equilibrio entre la protección de los derechos del trabajador y el fomento a la contratación y mantención del empleo.

B. Se modifican los artículos 9 y 10, a fin de incorporar una mayor flexibilización de los mecanismos de escrituración del contrato de trabajo y la centralización de los documentos que dan cuenta de dicha relación.

C. Se actualizan algunos aspectos que las partes deben acordar en el contrato de trabajo, como la determinación de la naturaleza de las funciones y la existencia o inexistencia de límites de control de la jornada.

D. Se complementan, en el al artículo 161, las razones de falta de productividad como causal de despido, señalándose que esta circunstancia puede deberse a factores individuales o colectivos, para preceder al despido por necesidades de la empresa. Esta fundamentación de la causal requiere de procesos serios y conocidos de evaluación de desempeño y el pago forzado de las indemnizaciones al trabajador y se disminuye su judicialización. A la vez, se establece que en este caso, la indemnización del trabajador debe ser recargada en un 30% y que la impugnación de la causal solamente deberá referirse a defectos o vicios en el proceso de evaluación de desempeño.



Por las razones y argumentos expuestos, tengo la honra de someter a vuestra consideración la siguiente

MOCIÓN

ARTÍCULO ÚNICO.- Modifícase el código del trabajo contenido en el DFL 2 de 2002, de la siguiente manera:

1. AL ARTÍCULO 2.

A.- Para agregar en el inciso primero del artículo 2, el siguiente texto a continuación de su punto aparte, que pasa a ser seguido:

"Consecuente con lo anterior, las normas de este Código deberán interpretarse a la luz de la protección de los derechos laborales, del fomento del empleo formal, su protección, y la facilitación de la contratación. No se podrán aplicar sanciones judiciales y administrativas que afecten la sostenibilidad de una fuente de trabajo, salvo riesgo inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.".

B.- Para agregar en el inciso séptimo, la siguiente oración a continuación de su punto aparte, que pasa a ser seguido:

"Con todo, el empleador tendrá derecho a solicitar previamente a la celebración del contrato de trabajo, exámenes sobre consumo de drogas o estupefacientes, en tanto el Reglamento Interno de Orden, Seguridad y Salud de la empresa regule la prohibición de consumo dentro o fuera de la empresa, o la prestación de servicios bajo la influencia de estas sustancias. Sea que la relación laboral estuviere vigente o no, los referidos exámenes deberán realizarse con los resguardos que establezca la ley.".

2. AL ARTÍCULO 9.

A.- Para reemplazar en su inciso segundo la frase "haga constar por escrito" por la oración "ponga a disposición física o electrónicamente el contrato escrito".

B.- Para agregar le siguiente inciso quinto, nuevo, pasando sus actuales incisos quinto a séptimo a ser incisos sexto a octavo, respectivamente:

"Con todo, el plazo de quince días señalado en el inciso primero podrá prorrogarse por igual lapso si el empleador otorga constancia escrita al trabajador de tratarse éste de un período de prueba remunerado. Terminado dicho período, comenzará a regir el plazo de quince días para poner a disposición del trabajador el respectivo contrato. Si finalmente el contrato no se celebrare, se aplicará lo



dispuesto en los incisos cuarto y quinto del artículo 44, sin necesidad de finiquito y solo con la constancia de haberse pagado los días trabajados. Un mismo trabajador no podrá estar sujeto con el mismo empleador, a un período de prueba más de una vez en un lapso de tres años, en los términos de este inciso.”.

C.- Para reemplazar los incisos sexto y séptimo, que han pasado a ser séptimo y octavo, respectivamente, por los siguientes:

“El empleador podrá optar por centralizar la documentación laboral y previsional, por razones de administración, control, operatividad o seguridad, tales como el tener organizado su giro económico en diversos establecimientos, sucursales o lugares de trabajo; o que sus trabajadores presten servicios en instalaciones de terceros; o lugares de difícil ubicación específica, o carentes de condiciones materiales en las cuales mantener adecuadamente la referida documentación, como labores agrícolas, mineras o forestales y de vigilancia entre otras. Las empresas deberán, en estos casos, mantener copias digitalizadas de dichos documentos laborales y previsionales y contar con las herramientas electrónicas para su envío en forma expedita y oportuna ante requerimientos de la Inspección del Trabajo.”.

La opción de centralización podrá extenderse a toda la documentación laboral y previsional que se deriva de las relaciones de trabajo, salvo en lo referido al registro control de asistencia a que se refiere el inciso primero del artículo 33 de este Código.

3. AL ARTÍCULO 10.

A.- Para agregar el siguiente texto en su numeral 3, a continuación de su punto y coma:

“asimismo, el contrato podrá señalar hasta dos tipos de servicios de diferente naturaleza, en tanto con ello no se infrinja la jornada legal de trabajo, que el trabajador sea previa y certificadamente capacitado, y signifique para él un mejoramiento salarial, sea en sus remuneraciones fijas o variables;”.

B.- Para reemplazar en el numeral 5, la expresión “duración y distribución de la jornada de trabajo”, por la siguiente:

“los acuerdos sobre limitación de la jornada conforme la naturaleza de los servicios, y su duración y distribución, en su caso”.

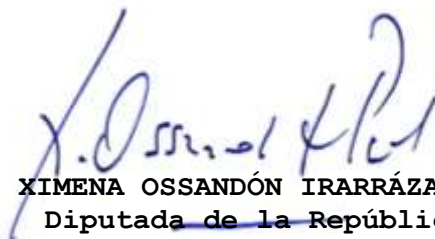
4. AL ARTÍCULO 161.

A.- Para agregar en su inciso primero, a continuación de la expresión “productividad” las palabras “individual o colectiva”.

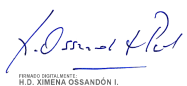


B.- Para agregar en su inciso primero, a continuación de su punto aparte que pasa a ser seguido, el siguiente texto:

"Con todo, si el trabajador es despedido por haberse evaluado de manera insuficiente su productividad individual en un proceso de evaluación de desempeño objetivo y previamente contenido en el Reglamento Interno de Orden, Seguridad y Salud, el empleador deberá pagar las indemnizaciones contenidas en el artículo 163 con el recargo señalado en la letra a) del inciso primero del artículo 168. La impugnación de la causal señalada en este inciso solamente deberá referirse al proceso de evaluación de desempeño, en caso de que éste se estime como discriminatorio, caso en el que el recargo señalado podrá alcanzar hasta un cuarenta por ciento. Esta acción no será compatible con las acciones de tutela de derechos fundamentales por discriminación que se puedan presentar.".


XIMENA OSSANDÓN IRARRÁZABAL
Diputada de la República




FERNANDO INFANTE
H.D. XIMENA OSSANDÓN I.


FERNANDO INFANTE
H.D. ANDRÉS CELIS M.


FERNANDO INFANTE
H.D. CARLOS CHANDÍA A.


FERNANDO INFANTE
H.D. EDUARDO DURÁN S.


FERNANDO INFANTE
H.D. RENÉ M. GARCÍA G.


FERNANDO INFANTE
H.D. RODRIGO RAMÍREZ P.

