

Proyecto de ley, iniciado en moción de los Honorables Senadores señor Saavedra, señoras Allende, Carvajal y Sepúlveda y señor Insulza, que modifica diversos cuerpos legales, con el objeto de proteger el empleo ante despidos masivos.

I. FUNDAMENTOS

La pandemia del COVID19 ha acelerado procesos de cambios organizacionales en las empresas destinados a implementar procesos de automatización en nuestro país, en especial en el sector del comercio. La masificación de la compra "online", durante las restricciones a la movilidad de las personas, ha incidido en una reorganización de los puestos de trabajo en las salas de venta presencial, en la disminución de puestos de trabajo que no son esenciales en la venta no presencial, y en el aumento de otros relacionados a la logística de la venta (no presencial) y entrega al cliente final.

Se advierte también una tendencia a hacer cambios destinados racionalizar los recursos humanos y la polifuncionalidad, sin una reflexión que considere el impacto organización al, en la calidad del servicio, en atención de los usuarios o clientes, y menos aún, en el empleo del sector comercial y del país. A su respecto, cabe señalar que no se ha estudiado en profundidad las funciones que comienzan a ser menos necesarias y las que urge implementar en las empresas, de forma que permita develar las necesidades de reconversión laboral de las personas que trabajan actualmente y enfrentarán la transición. Este es un análisis que debe encauzarse urgentemente por los servicios públicos que pueden y deben aportar técnicamente a esta importante tarea, a través del diálogo social.

Las experiencias de los últimos años deben mejorarse, pues no se ha realizado un trabajo previo de validación de los perfiles de los nuevos cargos que se necesita cubrir o proveer y/o de las nuevas funciones para los cargos existentes que se deben rediseñar, y de la capacitación que permita a trabajadores y trabajadoras, adquirir las habilidades necesarias para abordar estos cambios.

Con preocupación se advierte que la pandemia ha sido justificación para acelerar los procesos de cambio en la organización del trabajo, a través de despidos masivos. Muchas empresas sufrieron los efectos de las medidas destinada a restringir el contacto físico entre las personas, pero otras empresas, especialmente del sector comercio no sufrieron una baja en sus actividades pues incrementaron la venta "online" de los productos que comercializan.

En consecuencia, algunas empresas a pesar de sus buenos resultados económicos, han desplegado una ofensiva de despidos sin precedentes, que han afectado principalmente a mujeres y personas mayores, con responsabilidades familiares.

Nuestro país carece de una regulación que fije estándares y exigencias para los despidos masivos de personal, esto es, aquellos que afectan simultáneamente a una parte importante de las personas que trabajan en una empresa u organización.

Conforme las regulaciones que existen en Europa, particularmente para implementar o realizar despidos masivos, las empresas deben cumplir con requisitos y trámites previos, destinados a justificarlos desde el punto de vista técnico, económico, organizativo y/o productivo¹. Por lo general, también se regulan mecanismos para impedir que las empresas burlen la normativa difiriendo los despidos en el tiempo. De este modo, cuando la empresa difiere los despidos para eludir las obligaciones que la ley impone, se consideran nulos por infringir la ley. Las legislaciones comparadas también incorporan parámetros para configurar el despido masivo, distinguiéndose en general los criterios según tamaño de empresas y períodos en que se computan estos despidos, para fines de fiscalización del cumplimiento de la normativa.

Estimamos también, que es importante considerar medidas de política pública, en los ámbitos de mediación y contribución al diálogo social, apoyo a las empresas y a trabajadores en los procesos de reconversión laboral, capacitación o formación profesional pertinente, y en la detección de habilidades, certificación de competencias, orientación laboral y acompañamiento en la transición a grupos más vulnerables.

Finalmente, creemos que también es importante establecer resguardos para que el uso de instrumentos de capacitación o reconversión sean conducentes a la finalidad de mejorar la empleabilidad de las personas afectadas por despidos masivos.

II. CONTENIDO

a) Regulación de los despidos masivos.

La regulación calificará como "despidos masivos" a 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 de la empresa. La regulación será aplicable a la gran y mediana empresa.

Además, considera el deber del empleador de iniciar un proceso de consulta previo a la implementación de los despidos, así como el deber de comunicar el inicio de este a la Dirección del Trabajo. Los despidos no podrán verificarse sino hasta concluido el proceso de consulta de 45 días hábiles, prorrogables por otros 45 días hábiles adicionales por la Dirección del Trabajo.

El objetivo del procedimiento de consulta es tratar de buscar soluciones que permitan evitar, reducir o hacerse cargo de los problemas que generarán los despidos.

La Dirección del Trabajo podrá plantear alternativas a las partes a petición de cualquiera de ellas, y someter la consulta al procedimiento de mediación de conflictos colectivos.

b) Modificación a Ley N°19.518 que Fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo

Se propone que exista una fiscalización especial destinada a evaluar la pertinencia y calidad de la capacitación, en el caso que los empleadores hayan utilizado franquicia tributaria con la finalidad de

¹ DIRECTIVA 98/59/CE DEL CONSEJO de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.

facilitar su reconversión o readaptación laboral de su personal.

III. IDEAS MATRICES

La presente iniciativa tiene por finalidad proteger a trabajadoras y trabajadores ante la posibilidad de despidos masivos, estableciendo un proceso de consulta previo y obligatorio, y adaptando a estas contingencias específicas, las herramientas destinadas a la reconversión y reinserción laboral de las y los trabajadores afectados.

En virtud de lo expuesto, venimos en presentar el siguiente,

PROYECTO DE LEY

ARTÍCULO 1°. Modifícase el Decreto con Fuerza de Ley N°1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, en la forma siguiente: ²

1. Reemplazase 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. Intercálese, a continuación del nuevo epígrafe del Título V: De la Terminación del Contrato de Trabajo, la Estabilidad en el Empleo y los Despidos Masivos, antes del artículo 159, el siguiente nuevo capítulo I:

"Capítulo I, De la Terminación del Contrato de Trabajo y la Estabilidad en el Empleo".

3. Intercálese, a continuación del artículo 178, el Capítulo II, nuevo, siguiente:

"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 90 días corridos.

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 N^{os} 4 y 5 del artículo 159 de este Código.

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

² Reemplazase 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".

inciso 4° 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 estos hagan 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 esta.

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, y
- 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 este, 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.

Las organizaciones representativas de los trabajadores o estos, 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.

ARTÍCULO 2°. Agréguese un nuevo inciso final al artículo 39 de la Ley N°19.518, fija nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, del siguiente tenor:

"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."