



**Boletín N° 16176-13**

**PROYECTO DE LEY**

**De los Honorables Senadores señora Sepúlveda y señor Velásquez, con la que inician un proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo, para contemplar un beneficio pecuniario en favor de los herederos del trabajador, en el caso que indica**

**IDEA MATRIZ/OBJETIVOS:**

Incluir un pago especial por el término de la relación laboral en caso de fallecimiento del trabajador, por cualquier causa, en favor de sus herederos.

**FUNDAMENTOS:**

I. Antecedentes

1. El Código del Trabajo regula la terminación de la relación laboral en los artículos 159 y siguientes, estableciendo una serie de causales que se pueden invocar:

Causales del artículo 159: 1.- Mutuo acuerdo de las partes. 2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos. 3.- Muerte del trabajador. 4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. 5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato. 6.- Caso fortuito o fuerza mayor, es decir, una situación ajena a las partes, que no es posible de prevenir y que hace imposible realizar el trabajo convenido, como un terremoto, un incendio o una inundación que destruyen el local de la empresa.

Causales del artículo 160: 1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan: a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones; b) Conductas de acoso sexual; c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa; d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se



desempeña. f) Conductas de acoso laboral. 2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador. 3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra. 4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal: a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato. 5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos. 6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías. 7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Causales del artículo 161: El empleador podrá poner término al contrato invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. En caso de trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de trabajadoras de casa particular, el contrato podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador. Rige también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

Causal del artículo 163 bis: La que se configura por haber sido sometido el empleador, mediante resolución judicial, a un procedimiento concursal de liquidación de sus



bienes. Su invocación corresponde efectuarla al liquidador designado en dicho procedimiento. Esta causal opera aún cuando se apruebe la continuación de las actividades económicas del deudor, caso en el cual el liquidador deberá celebrar los nuevos contratos de trabajo que estime necesarios para llevar adelante tal continuación.

2- De todas las causales señaladas anteriormente, solo las contenidas en el artículo 161 y 163 bis podrían, en su caso, acceder a una indemnización por años de servicios.

3- Por tanto, la indemnización por años de servicios deberá ser pagada por el empleador cuando el contrato termina por necesidades de la empresa; por desahucio del empleador; por resolución judicial de que el despido ha sido indebido, improcedente, injustificado o carente de causal; y cuando el trabajador se auto despide o aplica el despido indirecto, declarado por sentencia judicial.

4- Lamentablemente la legislación no contempla indemnizaciones en otros casos, como la muerte del trabajador contenida el artículo 159 N°3 del Código del Trabajo y que en la práctica deja en indefensión la familia del trabajador.

## II. Fundamentos de la iniciativa

1- Con este proyecto buscamos resguardar a las familias del perjuicio que les ocasiona la pérdida de aquel familiar trabajador que fallece, por cualquier causal. Debe considerarse que en caso de no existir fallecimiento y se terminara la relación laboral, dicho término daría normalmente lugar a la indemnización por años de servicio estipulado en el artículo 163 del Código del Trabajo.

2- El legislador, en este sentido, ya ha contemplado otros tipos de indemnizaciones especiales en virtud de otras causales distintas a la de necesidad de la empresa, como es el caso de las trabajadoras de casa particular y recientemente en el caso de los trabajadores contratados por obra o faena.



3- Entendiendo el imprevisto que supone la muerte de un trabajador, no solo para la familia sino también para su empleador, se propone limitar la indemnización a la mitad respecto del cálculo del mes por año trabajado o fracción de éste, como del tope máximo de días indemnizables, evitando así causar un perjuicio a las empresas, especialmente respecto de las pequeñas y medianas.

**PROYECTO DE LEY:**

Artículo único: Modificase el Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se encuentra en el Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 2002 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para intercalar en el artículo 163 un inciso cuarto nuevo, pasando el actual cuarto a ser quinto y así sucesivamente, del siguiente tenor:

“Si se pusiere termino al contrato de trabajo conforme al artículo 159 N°3, el empleador deberá poner a disposición de los herederos del trabajador el respectivo finiquito de trabajo en que se liquide los derechos que corresponden al trabajador fallecido, como el tiempo proporcional efectivamente trabajado en el mes de fallecimiento y feriados pendientes. Además, el empleador deberá poner a disposición una suma equivalente a quince días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Éste último monto tendrá un límite máximo de ciento sesenta y cinco días de remuneración.”



Este documento fue firmado electrónicamente, de acuerdo con la ley N° 19.799.

Nombre Carolina Arcil Campos

Cargo Oficial de Partes

Fecha firma 09-08-2023 13:29

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese el código de verificación: 2a93657c-74e4-4887-b9d7-c3807c9f6673 en <https://ofpartes.senado.cl/docinfo>