

REFORMA LABORAL SOBRE TERMINO DE CONTRATO

Descripción del Proyecto y sus Puntos Polémicos

- El proyecto elimina la posibilidad de que el empleador ponga término al contrato sin expresión de causa, y en su reemplazo introduce el concepto de necesidades de la empresa como causa de despido.
- La prueba de la existencia de la "necesidad de la empresa" puede ser difícil ante un tribunal laboral, lo que en la práctica podría significar que siempre se pague el 25% de recargo cuando haya reclamo del trabajador.
- Se elimina el tope de 150 días de remuneraciones para la indemnización, lo que, unido al recargo del 25% señalado, son factores que inciden directamente en el costo de mano de obra, y que, por lo tanto, podrían reducir la demanda por trabajo.
- Se propone una indemnización a todo evento de a lo menos 15 días por año, pero sólo a partir del noveno año de trabajo. Si el sistema es bueno para las partes, no se ve por que no podría aplicarse desde el primer año de trabajo.
- En el caso de la indemnización a todo evento, ésta debe ser depositada mes a mes por el empleador, en una cuenta especial que se crea en la AFP a la que está afiliado el trabajador.
- Uno de los artículos transitorios señala que la indemnización sin tope regirá, de ser aprobada, con efecto retroactivo a partir del comienzo de la tramitación del proyecto

1 Para facilitar el trabajo de análisis de las reformas laborales propuestas al Parlamento por el gobierno, presentamos este trabajo descriptivo de los principales puntos de cambio que contiene el proyecto sobre término de contrato de trabajo, limitándonos a señalar aquellos que pueden resultar polémicos, varios de los cuales ya han sido materia de diversos documentos publicados por el Centro de Estudios Públicos, y de otros que se encuentran en elaboración.

2 El proyecto de ley que se refiere a la terminación del contrato de trabajo reemplaza completamente el título V del libro Primero del Código del Trabajo, repitiendo parte de los artículos y reemplazando los demás.

3 Está numerado como una nueva ley, y no como modificaciones al articulado del Código, por lo que puede ser necesario un artículo especial que autorice elaborar un texto refundido.

Causas de Terminación del Contrato

4 El texto vigente contiene tres artículos que enumeran causas de terminación del contrato de trabajo. El proyecto también tiene tres artículos, pero elimina varias causales y separa el desahucio dado por el trabajador —que ahora se llama renuncia— del otorgado por el empleador, sin necesidad de una causa justificada, el cual desaparece, y en su lugar se introduce una nueva causal de despido, que corresponde al concepto de "necesidades de la empresa".

5 Las causas que se mantienen vigentes son:

a) Del actual artículo 155 del Código del Trabajo:

— Mutuo acuerdo de las partes.

— Muerte del trabajador.

— Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

— Caso fortuito o fuerza mayor.

b) Se modifican:

- La causal denominada "desahucio por parte del trabajador", la cual es reemplazada por la renuncia del trabajador, dando aviso al empleador con treinta días de anticipación a lo menos. Se trata solamente de un cambio de nombre y de ubicación dentro de la enumeración.
- Se modifica la duración del contrato a plazo fijo, el cual tendrá una duración máxima de un año, en lugar de dos. Además, se establece que el trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de dos o más 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.
- Se suprime la letra f), en lo que se refiere al desahucio dado por el empleador al trabajador,
- Se suprime la letra g), que hacía referencia a los artículos 156 y 157, ya que éstos se refunden en un nuevo artículo.

6 Del artículo 156 se conservan todas las causales del Código actual:

- Falta de probidad, vicios de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.
- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio, y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
- Los casos de ausencia injustificada y de abandono del trabajo.
- El incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

7 Las causales establecidas en el artículo 157 del Código, que se referían a la comisión de actividades de tipo delictual, y a la paralización ilegal de faenas, se eliminan. En su lugar, se establecen dos nuevas causales de terminación:

- La comisión de "actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad del establecimiento, o de los trabajadores o a la salud de éstos".

— El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

8 En este punto, lo que puede presentar problemas es la eliminación de la causal relativa a la paralización ilegal de faenas, que hasta ahora daba derecho a despido inmediato, sin indemnización. Sin embargo, creemos que debería dejarse constancia, para la historia de la ley, que esta causal se suprime, en el entendido que se encuentra contemplada en la causal "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato".

9 En cuanto a las demás que se suprimen, se trata de la comisión de delitos que, si afectan a la empresa, constituyen también incumplimiento grave de las obligaciones contractuales o, eventualmente, una falta de probidad o vías de hecho.

10 El artículo tercero del proyecto introduce una nueva causal de despido: las necesidades de la empresa, la que analizaremos a continuación.

Despidos por Necesidades de la Empresa

11 El proyecto elimina la posibilidad que el empleador, haciendo uso del derecho establecido en la actual letra f del artículo 155 del Código del Trabajo, pueda despedir a un trabajador sin necesidad de expresar la causa, pero cancelando una indemnización.

12 Se reemplaza esa posibilidad por la de poner término al contrato por "necesidades de la empresa, establecimiento o servicio". Entre estas necesidades, a modo de ejemplo, se enumeran:

- la racionalización de la empresa,
- la modernización de ésta,
- bajas en la productividad,
- cambios en las condiciones del mercado,
- cambios en las condiciones de la economía,

- falta de adecuación laboral del trabajador,
- falta de adecuación técnica del trabajador.

En los dos últimos ejemplos, la causal es individual. Se refiere a un trabajador; en los anteriores, pueden ser uno o dos trabajadores despedidos por la misma causa.

13 Es éste uno de los puntos polémicos del proyecto, por cuanto algunos sectores estiman que el hecho de no permitir el despido sin expresión de causa significa una seria limitación a las facultades del empresario, especialmente de su derecho a decidir la mejor forma de funcionamiento de su empresa. Se hace necesario analizar si esta norma está en contraposición a la garantía constitucional del artículo 19 N° 24 que, entre las garantías comprendidas en el derecho de propiedad, señala que nadie puede ser privado de "alguno de los atributos o facultades esenciales del dominio".

14 Al margen de este análisis previo de tipo constitucional, frente a este problema, probablemente, se plantearán como alternativas:

- Mantener el sistema actual de despido sin expresión de causa, concentrando la atención en el problema de las indemnizaciones.
- Dejar constancia en la historia de la ley que distintos los casos de "necesidades de la empresa" deben tener una interpretación amplia, o dejar expresamente esta interpretación como parte de la ley. En ese sentido, pareciera que los ejemplos de "falta de adecuación laboral o técnica del trabajador" cubren una variada gama de situaciones que van desde la ineptitud física o intelectual del trabajador a la falta de una relación adecuada entre éste y el empleador o sus representantes. Los demás ejemplos apuntan a situaciones de la empresa como tal, y a la evaluación que haga el empresario de las condiciones del mercado.

15 La claridad en esta materia es necesaria, debido a la actitud de los tribunales laborales frente a esta causal, ya que la experiencia demuestra que, si bien el principio pro trabajador (que significa que en caso de duda debe darse la interpretación que favorezca al trabajador) no está establecido en la legislación chilena, en la práctica opera en muchos tribunales laborales, y se traduce, como ocurría anteriormente, cuando existió esta misma causal, en la exigencia de probar exhaustivamente la existencia de la necesidad de la empresa, mediante informes de peritos contables, balances y una serie de pruebas que encarecían notoriamente los juicios.

16 Esto significaría, en la práctica, que si los tribunales adoptan este tipo de criterio, el empleador debe considerar que, si el trabajador reclama, el despido le va a costar de todas maneras, no sólo la indemnización normal que más adelante se establece, sino el recargo que eventualmente le aplicaría el tribunal si perdiera el juicio, esto es, el 25% sobre la indemnización.

Despidos Colectivos

17 Si se quiere despedir a más de 10 trabajadores en un mes, por necesidades de la empresa, debe darse aviso por escrito, y con 15 días de anticipación, a la Inspección del Trabajo. Si no se hace, los despidos no tendrán valor alguno frente a los trabajadores, permaneciendo vigentes los contratos.

18 En el caso de empresas más grandes, el número de más de 10 trabajadores se aumenta en un diez por ciento, calculado sobre el número de trabajadores que exceda de 100. Es decir, si la empresa tiene 1.000 trabajadores, debe dar aviso a la Inspección cuando quiera despedir en un mes, por esta causal, a más de 100 trabajadores (10 más el 10% de 900). No se establece que la Inspección tenga facultades para oponerse a este despido.

19 Esta exigencia, así como está planteada, sólo tiene una finalidad informativa. Sin embargo, puede dar pie a que, de alguna manera, la Inspección del Trabajo intervenga en el despido, generando así una restricción, que era al menos la intención original. Si esto va a ser así, es decir, si efectivamente se quiere restringir los despidos masivos, debería quedar expresamente establecido en el proyecto, para que sea puesto en discusión.

Despidos sin Expresión de Causa

20 Se mantiene la posibilidad de despedir, sin necesidad de expresión de causa, en los siguientes casos:

- A los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, siempre que efectivamente tengan facultades de administración.
- A los trabajadores de casa particular (mayordomos, jardineros, asesoras del hogar, etc).

- A los que ocupen cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tal emane de la naturaleza de los mismos.

21 En estos casos, pueden ser despedidos sin expresión de causa, pero dando el preaviso que se detalla más adelante. Salvo en el caso de los trabajadores de casa particular debe cancelarse, además, la indemnización por años de servicio.

Requisitos Formales del Despido

22 Para cualquier causal de despido en que la iniciativa corresponda al empleador, se mantienen los requisitos formales de aviso al trabajador y su contenido. En el caso de término por necesidades de la empresa debe, además, indicarse en el aviso el monto de la indemnización por años de servicio que se va a cancelar. Esta indicación constituye una oferta irrevocable del empleador, que da el derecho al trabajador a exigir su cumplimiento, dentro del plazo de 30 días contados desde el despido.

Preaviso

23 Tal como anteriormente se exigía en el caso del desahucio, en el caso del término del contrato por necesidades de la empresa debe darse un aviso previo al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo, con 30 días de anticipación a lo menos. Puede reemplazarse este preaviso por el pago de una indemnización equivalente a la última remuneración mensual, aparte de la indemnización por años de servicio.

Indemnización por Años de Servicio

24 El proyecto otorga al trabajador, en el caso de despido por necesidades de la empresa, una indemnización por años de servicio, cuyo monto mínimo es equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada (hasta 90 Unidades de Fomento) por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente al mismo empleador.

25 Este es, quizás, el punto que originará mayor discusión, dado que esta indemnización, a diferencia de la vigente que tiene un tope máximo de 150 días de remuneración, no tiene tope.

26 Desde el punto de vista económico es necesario tener presente que el encarecimiento de costos que trae consigo esta modificación podría repercutir en el empleo, no sólo generando despidos, sino, sobre todo, limitando la demanda de trabajo futura.

27 Se han planteado diversas alternativas para solucionar este problema, la mayoría de las cuales se encuentran contenidas en documentos publicados por el Centro de Estudios Públicos.¹

28 Los reajustes e intereses en caso de demora en el pago se mantienen en la forma actual.

Indemnización a Todo Evento

29 El proyecto propone introducir una alternativa de indemnización, la que consiste en lo siguiente:

- Cumplidos ocho años de trabajo, el empleador puede pactar con el trabajador el pago de una indemnización, que comenzará a correr de ahí en adelante, pagadera a todo evento, es decir, por el sólo término de la relación laboral, cualquiera sea la causa. Esta indemnización tendrá como mínimo el 4,11% de una remuneración mensual imponible por año de servicio (es decir, más o menos 15 días por año). Se calcula sobre una remuneración mensual de hasta 90 Unidades de Fomento. Es decir, si el trabajador gana mensualmente más de esa cantidad, el mínimo se limita UF 3,7.
- Este pacto no afecta al período previo de ocho años, es decir, si se produce el despido, deben pagarse ocho meses de indemnización, más lo pactado desde el noveno año en adelante, y si se retira por otra causal, no es necesario pagar

¹Véase *Puntos de Referencia* 45, "Análisis Económico de la Legislación Laboral", de Valentín Carril, y *Documento de Trabajo* 131 en que desarrolla el mismo tema; *Puntos de Referencia* 46, "Estabilidad en el Empleo", de Francisco Pérez Mackenna, y *Documento de Trabajo* 130, que desarrolla con mayor amplitud el mismo tema; *Puntos de Referencia* 50, "Negociaciones e Indemnizaciones", de Rodrigo Alamos; *Estudios Públicos* 26, La "Modernización Laboral", de Rodrigo Alamos.

indemnización por los ocho primeros años, y se paga lo pactado a partir del noveno.

- El monto pactado, debe ser depositado mensualmente por el empleador en la AFP en que esté inscrito el trabajador, en una cuenta especial que sólo podrá ser girada cuando el trabajador deje de prestar servicios a la empresa.
- Si el trabajador, al momento en que se quiere pactar la indemnización, lleva más de 8 años en la empresa, puede pactar la indemnización desde el noveno año en adelante, y en ese caso, el depósito de lo que ya se le adeude debe hacerse de una sola vez. Es decir, si el trabajador lleva a la fecha 15 años de servicio, y se pacta esta indemnización, para que rija desde el noveno año, ya tiene asegurada indemnización por 7 años, y el empleador debe depositarla de inmediato en esta cuenta.
- Debería analizarse la conveniencia de que, a fin de dejar siempre en lo posible el máximo de libertad a las partes, si éstas estiman conveniente, puedan extender el pacto a la totalidad de la indemnización.

Reclamo por Despido Injustificado o por no Pago de la Indemnización

30 Si el trabajador considera que no se ha justificado la causa de despido invocada por el empleador, puede reclamar al respectivo juzgado, dentro de 30 días hábiles. Tal como en la legislación anterior, si se declara que es injustificado, el empleador debe pagar la indemnización por la falta de preaviso, si corresponde, y la indemnización de un mes por año. La modificación consiste en que se paga la indemnización, pero con un recargo del 25 por ciento. El mismo reclamo puede formularse, si se considera que es el empleador el que ha incurrido en alguna de las causales legales (por ejemplo, falta de probidad, injurias o incumplimiento de sus obligaciones contractuales).

31 Se puede aplicar una indemnización mayor fijada por el juez sin tope legal, si el despido ha sido por falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave, o por perjuicio material causado intencionalmente, si no se pueden comprobar dichas causales.

32 En el caso del despido por necesidades de la empresa, si el trabajador recibe total o parcialmente el pago de la indemnización que le corresponde, o solicita que se le

pague, se presume que renuncia a reclamar por despido injustificado, y en consecuencia, sólo puede reclamar el pago de 30 días por año de servicio.

33 Por otra parte, si se produce reclamo por el despido, como ya tiene derecho a indemnización, lo que se va a discutir en el tribunal es si se paga o no este 25 por ciento de recargo.

34 Aquí vale la observación que se hizo más arriba, en el sentido de que hay que crear un mecanismo que evite que el tribunal, con el ánimo de favorecer al trabajador, automáticamente declare injustificada la causal, o exija una prueba exhaustiva de dicha necesidad. De lo contrario, es más realista señalar que siempre la indemnización incluirá el 25% de recargo, evitando el recurso a los Tribunales. Cabe hacer notar que en este evento, la indemnización de 30 días, con o sin el 25% adicional, se pagará una vez concluido el juicio.

35 El reclamo por la demora en el pago también debe hacerse dentro del plazo de 30 días hábiles desde el término del contrato.

Trabajadores con Fuero

36 En la actual legislación un trabajador con fuero podía ser despedido, sin necesidad de pedir autorización judicial, si incurría en alguna causal de las enumeradas en el artículo 157, que corresponden en general a actos ilícitos. En el proyecto se establece que siempre debe pedirse autorización judicial. Si el juez no aprueba el despido, el trabajador debe ser reincorporado a las faenas, y se le debe cancelar el tiempo en que ha estado suspendido de ellas.

Finiquito

37 Se mantiene, en una forma más ordenada, la reglamentación vigente, referente a que el finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deben constar por escrito y deben ser firmados por el interesado y alguno de los dirigentes que allí se señala, o ser ratificado ante un inspector del trabajo, oficial civil o secretario municipal, con la única variación que consiste en que el finiquito no puede ser ratificado ante un notario.

Disposiciones Transitorias

38 El primer artículo transitorio del proyecto propone que la indemnización por años de servicio sin tope comience a regir —con efecto retroactivo— desde el comienzo de la tramitación de esta ley, es decir, desde el 17 de julio recién pasado. Para ello señala que las indemnizaciones que a partir de esa fecha se hubiesen pagado o corresponda pagar, se regirán por las nuevas disposiciones, teniendo el trabajador un plazo de 60 días hábiles para reclamar las diferencias. Esto no se aplicará si se suscribe un finiquito, o se haya ordenado pagar la indemnización en cumplimiento de una sentencia ejecutoriada.

Igualmente, se procederá a efectuar reliquidación, en el caso de que se hubiesen otorgado adelantos a cuenta de indemnización, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 160 del Código del Trabajo, y en las letras b) y c) de su artículo 5° transitorio.

Anexo: Cuadro Comparativo

Como anexo al presente punto de referencia, ofrecemos un cuadro comparativo que muestra, en el lado izquierdo, la actual legislación, y en el derecho, el proyecto que se está proponiendo.

Miguel González Pino*

* Abogado y Periodista, Pontificia Universidad Católica de Chile. Investigador del Centro de Estudios Públicos.

ANEXO

Cuadro Comparativo

TEXTO ACTUAL

ARTICULO 155º.- El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- a) mutuo acuerdo de las partes;
- b) vencimiento del plazo convenido; pero, la duración del contrato de plazo fijo 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;
- c) conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato;
- d) muerte del trabajador;
- e) caso fortuito o fuerza mayor;
- f) desahucio escrito de una de las partes, que deberá darse a la otra con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esa anticipación cuando el empleador pagare al trabajador una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada, y
- g) caducidad, en los casos de los artículos 156 y 157.

PROYECTO DE LEY:

ARTICULO 1º.- El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- 1.- Mutuo acuerdo de las partes.
- 2.- Renuncia del trabajador dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- 4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. 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.
- 3.- Muerte del trabajador.
- 6.- Caso fortuito o fuerza mayor.

ARTICULO 3º.- Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo 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, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de las facultades generales de administración previstas en el artículo 2.132 del Código Civil, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo no se requerirá esta anticipación cuando el

El desahucio dado por el trabajador que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. Esta norma se aplicará también en el caso en que el contrato termine por la causal indicada en la letra a) de este artículo.

La formalidad establecida en el inciso anterior se aplicará a los finiquitos.

No tendrá lugar lo dispuesto en los dos incisos precedentes en el caso de contratos de duración no superior a treinta días, salvo que se prorrogaren por más de treinta días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste. Para los efectos de lo dispuesto en los incisos segundo y tercero de este artículo podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.

El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso precedente, así como sus copias autorizadas, tendrán mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él.

ARTICULO 156º.- El contrato de trabajo expira, de inmediato y sin derecho a indemnización alguna, cuando el empleador le ponga término fundado en que el trabajador ha incurrido en alguna de las siguientes causales, caso en el cual deberá dar aviso por escrito a la Inspección del Trabajo, dentro de tercero día hábil contado desde la separación del trabajador:

- 1.ª falta de probidad, vía de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada;
- 2.ª negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas

empleador pagare al trabajador una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá, también, esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tal emane de la naturaleza de los mismos.

ARTICULO 20º.- *El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador.*

Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe el oficial del Registro Civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.

No tendrá lugar lo dispuesto en el inciso primero en el caso de contratos de duración no superior a treinta días, salvo que se prorrogaren por más de treinta días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste.

El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él.

ARTICULO 2º.- *El contrato de trabajo terminará, además, y sin derecho a indemnización alguna, cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:*

- 1.- *Falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.*
- 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,*

por escrito en el respectivo contrato por el empleador;

3.ª 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 tuviera a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra;

4.ª 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, y

5.ª incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

ARTICULO 157º.- Asimismo, el contrato expira, de inmediato y sin derecho a indemnización alguna, cuando el empleador le ponga término fundado en que el trabajador ha incurrido en alguna de las causales que a continuación se enumeran; en cuyo caso aquél deberá, dentro de tercero día hábil, dar cuenta por escrito de los hechos a la Inspección del Trabajo y, además, a la autoridad respectiva, para que ésta adopte las medidas y efectúe la denuncia que fueren procedentes:

1.ª comisión de actos ilícitos que impidan al trabajador concurrir a su trabajo o cumplir con sus obligaciones laborales;

2.ª atentado contra los bienes situados en las empresas;

3.ª comisión de actos que produzcan la destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo o mercaderías, o disminuyan su valor o causen su deterioro;

4.ª dirección o participación activa en la interrupción o paralización ilegales de actividades, totales o parciales, en las empresas o en los lugares de trabajo, o en la retención indebida de personas o bienes;

5.ª incitación a destruir, inutilizar o interrumpir instalaciones públicas o privadas, o la participación

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 tuviera a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4.- Abandono de 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 del establecimiento, o 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.

en hechos que las dañen, y
6.ª comisión de un delito establecido en la ley N° 12.927, sobre Seguridad del Estado, o en la ley N° 17.798, sobre Control de Armas.

ARTICULO 158º.- Cuando el empleador pusiere término al contrato por aplicación de las causales previstas en las letras c) y e) del artículo 155 o por las de los artículos 156 y 157, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la causal invocada y los hechos en que se funda.

En los casos a que se refiere el inciso precedente, y en el contemplado en la letra f) del artículo 155, el empleador deberá, además, informar al trabajador en la comunicación de término de contrato acerca del estado en que se encuentran sus imposiciones previsionales. La falta o falsedad de esta información no afectará a la validez de la terminación del contrato, sin perjuicio de la aplicación de la multa prevista en el artículo 451.

ARTICULO 159º.- Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad a la letra f) del artículo 155, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

ARTICULO 4º.- Cuando el empleador pusiere término al contrato de trabajo por aplicación de una o más de las causales señaladas en los números 5 y 6 del artículo 1º y las del artículo 2º de esta ley, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas, los hechos en que se funda y el estado en que se encuentran las imposiciones previsionales.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador.

Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se le envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 3º de esta ley, el aviso antes referido deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador una indemnización sustitutiva del preaviso, la que se pagará en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. En el caso de esas causales, la comunicación al trabajador deberá además indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

ARTICULO 5º.- Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 3º, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, 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

A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de ciento cincuenta días de remuneración.

La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la que corresponda al trabajador según lo establecido en la letra f) del artículo 155.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará en el caso de la terminación del contrato de un trabajador de casa particular.

ARTICULO 160º.-La indemnización convencional o legal establecida en el artículo precedente podrá ser pagada anticipadamente al trabajador, de común acuerdo con éste. Con todo, el pago no podrá exceder, en cada año, de un monto equivalente a quince días de la remuneración mensual devengada en la época en que se efectúe, y deberá hacerse de una sola vez en la respectiva anualidad.

Las sumas pagadas anticipadamente por concepto de esta indemnización no estarán sujetas a restitución, cualquiera fuere la causa por la cual termine el contrato.

Si se hubiere pagado anticipadamente esta indemnización, al término del contrato se calculará la diferencia que pudiere existir, deduciendo de los días que determinen la indemnización total a que tenga derecho el trabajador aquellos que hubieren sido objeto de los anticipos. Esta diferencia se pagará de acuerdo al valor de la última remuneración vigente a la fecha de terminación del contrato.

siguiente.

A falta de esta estipulación, entendiéndose, además, por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador.

La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la sustitutiva de preaviso que corresponda al trabajador según lo establecido en el inciso segundo del artículo 3º e inciso final del artículo 4º de esta ley.

Lo dispuesto en este artículo no se aplicará en el caso de terminación del contrato de un trabajador de casa particular.

ARTICULO 6º.- No obstante lo señalado en el artículo anterior, las partes podrán, a contar del inicio del noveno año de la relación laboral, sustituir la indemnización que allí se establece por un indemnización a todo evento, esto es, pagada con motivo de la terminación del contrato de trabajo, cualquiera sea la causa que la origine, exclusivamente en lo que se refiera al lapso posterior a los primeros ocho años de servicios. El pacto de la indemnización sustitutiva deberá constar por escrito y ésta no podrá ser inferior al equivalente a un 4.11% de las remuneraciones mensuales imponibles hasta el máximo de noventa unidades de fomento, que devengue el trabajador a partir de la fecha del acuerdo.

ARTICULO 7º.- En los casos en que se pacte la indemnización sustitutiva prevista en el artículo anterior, el empleador deberá depositar mensualmente en la administradora de fondos de pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, el porcentaje de las remuneraciones mensuales imponibles de éste que se hubiere fijado en el pacto correspondiente, el que será de cargo del empleador.

Dichos aportes se depositarán en una cuenta de ahorro especial que abrirá la administradora de fondos de pensiones a cada trabajador, la que se regirá por lo dispuesto en el párrafo 2.º del Título III del Decreto Ley Nº 3.500, de 1980, con las siguientes excepciones:

- a) Los fondos de la cuenta especial sólo podrán ser girados una vez que el trabajador acredite que ha dejado de prestar servicios en la empresa de que se trate, cualquiera sea la causa de tal terminación y sólo serán embargables en los casos previstos en el inciso segundo del artículo 56º del Código del Trabajo, una vez terminado el contrato.
- b) En caso de muerte del trabajador, los fondos de la cuenta especial se pagarán a las personas y en la forma indicada en el inciso segundo y tercero del artículo 59º del Código del Trabajo. El saldo, si lo hubiere, incrementará la masa de bienes de la herencia.
- c) Los aportes que deba efectuar el empleador tendrán el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de su cobro, para lo cual se aplicarán las normas contenidas en el artículo 19 del Decreto Ley Nº 3.500, de 1980.
- d) Los referidos aportes, siempre que no excedan de un 8.33% de la remuneración mensual imponible del trabajador y la rentabilidad que se obtenga de ellos, no constituirán renta para ningún efecto tributario.
- e) En caso de incapacidad temporal del trabajador, el empleador deberá efectuar los aportes en relación al monto de los subsidios que perciba el trabajador, y
- f) Las administradoras de fondos de pensiones podrán cobrar una comisión porcentual, de carácter uniforme, sobre los depósitos que se efectúen en este tipo de cuentas, la que anualmente, no podrá exceder del equivalente a una unidad de fomento.

ARTICULO 8º.- Los trabajadores no afectos al sistema de pensiones del Decreto Ley Nº 3.500, de 1980, se afiliarán a alguna administradora de fondos de pensiones en los términos previstos en el artículo 2º de dicho cuerpo legal, para el solo efecto del cobro y administración del aporte a que se refiere el artículo precedente

ARTICULO 9º.- El pacto sustitutivo a que se refiere el artículo 6º también podrá comprender períodos anteriores a la fecha del mismo, siempre que no afecte la indemnización legal o convencional contemplada en el artículo 5º que corresponda por los primeros ocho años de servicios.

En tal caso, el empleador deberá depositar en la cuenta de ahorro especial referida en los artículos precedentes, el equivalente a la indemnización

ARTICULO 161º.- La indemnización que deba pagarse en conformidad al artículo 159 será incompatible con toda otra indemnización que por concepto del término del contrato o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen, y a cuyo pago concurra el empleador total o parcialmente, salvo con las indemnizaciones legales que paguen los respectivos organismos previsionales. En caso de incompatibilidad, deberá pagarse al trabajador la indemnización por la que opte.

ARTICULO 162º.- El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales referidas en los artículos 155, 156 y 157, y que considere que tal aplicación ha sido injustificada o indebida, podrá recurrir al respectivo juzgado dentro del plazo de treinta días hábiles, a fin de que éste así lo declare y ordene pagar las indemnizaciones a que se refieren los artículos 155, letra f), y 159. Si así se estableciere, se entenderá que el término del contrato se ha producido por desahucio del empleador en la fecha en que se invocó la causal.

Si el contrato de trabajo terminare por aplicación de lo dispuesto en la letra f) del artículo 155 y no se pagaren al trabajador las indemnizaciones correspondientes, éste podrá recurrir al mismo tribunal en el plazo señalado en el inciso anterior, para que ordene y se cumpla dicho pago por la vía judicial.

Si quien incurriere en alguna de las causales

convencional sustitutiva correspondiente a los períodos anteriores a la fecha de su suscripción. Podrán suscribirse uno o más pactos hasta cubrir la totalidad del período que exceda de los primeros ocho años de servicios. La indemnización retroactiva no podrá ser inferior al equivalente a un 4.11% de la última remuneración mensual imponible hasta un máximo de noventa unidades de fomento por cada mes de servicios anteriores que se haya considerado en el respectivo pacto. El pago de la indemnización retroactiva a que se refiera el pacto respectivo deberá hacerse de una sola vez, conjuntamente con las cotizaciones correspondientes a las remuneraciones devengadas en el primer mes de vigencia del pacto.

ARTICULO 18º.- *La indemnización que deba pagarse en conformidad al artículo 5º será incompatible con toda otra indemnización que por concepto de término del contrato o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen, y a cuyo pago concurra el empleador total o parcialmente en la parte que es de cargo de este último, con excepción de la establecida en el artículo 6º y siguientes de esta ley.*

En caso de incompatibilidad, deberá pagarse al trabajador la indemnización por la que opte.

ARTICULO 10º.- *El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 1º, 2º y 3º de esta ley, y que considere que tal aplicación ha sido injustificada o indebida, podrá recurrir al respectivo juzgado, dentro del plazo de treinta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare.*

Si así se estableciere, se entenderá que el despido es injustificado y el tribunal ordenará el pago de las indemnizaciones a que se refiere el inciso cuarto del artículo 4º y la de los incisos primero o segundo del artículo 5º, según corresponda, aumentada esta última en un 25 %.

Si el empleador hubiese invocado la causal señalada en los números 1 y 6 del artículo 2º y el despido fuere declarado injustificado por el tribunal respectivo, la indemnización será fijada por el juez de la causa y su monto mínimo será el señalado en el inciso precedente.

enumeradas en los artículos 156 y 157, en lo que le sean aplicables, fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato, y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de treinta días hábiles contados desde la terminación, para que éste ordene el pago de la indemnización establecida en el artículo 159.

El trabajador deberá dar los avisos a que se refieren los artículos 156, 157 y 158 en la forma y oportunidades en ellos señalados.

Si el tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por desahucio dado por éste.

Si el empleador invocare maliciosamente la causal establecida en el número 1 del artículo 156 o alguna de las causales a que se refiere el artículo 157, deberá indemnizar los perjuicios que ello irroque al trabajador. El monto de esta indemnización será evaluado incidentalmente por el tribunal que conoce la causa de terminación del contrato, y ella será compatible con las que establecen los artículos 155, letra f), y 159.

ARTICULO 11º.- Si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 3º de esta ley, se observarán las reglas siguientes:

a) La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 4º de esta ley, supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva de preaviso, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 4º, inciso cuarto, y 5º, incisos primero o segundo, según corresponda.

Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al mismo tribunal señalado en el artículo anterior, en el mismo plazo allí indicado, para que se ordene y cumpla dicho pago.

El hecho de que el trabajador reciba parcial o totalmente este pago o inste por él del modo previsto en el inciso anterior, importará la aceptación de la causal, sin perjuicio de su derecho a reclamar las diferencias que estime se le adeuden, y

b) Si el trabajador estima que la aplicación de esta causal es injustificada o indebida, y no ha hecho aceptación de ella del modo previsto en la letra anterior, podrá recurrir al tribunal mencionado en el artículo precedente, en los mismos términos y con el mismo objeto allí indicado. Si el tribunal rechazare la reclamación del trabajador, éste sólo tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas en los artículos 4º, inciso cuarto, y 5º, incisos primero y segundo, según corresponda, con el reajuste indicado en el artículo 15º, sin intereses.

ARTICULO 12º.- Los trabajadores cuyos contratos terminaren en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 3º, que tengan derecho a la indemnización señalada en los incisos primero o segundo del artículo 5º, según corresponda, podrán instar por su pago y por la de preaviso si fuese el caso, dentro de los treinta días hábiles siguientes contados desde la fecha de la separación, en el caso de que no se les hubiere efectuado dicho pago en la forma indicada en el párrafo segundo de la letra a) del artículo anterior.

ARTICULO 13º.- Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 2º de esta ley fuere el empleador, el trabajador podrá poner

ARTICULO 163º.- Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 155, letra f) y 159, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluyendo las regalías o especies avaluadas en dinero; con exclusión de la asignación familiar legal, de movilización, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad. Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio mensual percibido por el trabajador en los últimos tres meses.

término al contrato y recurrir al Juzgado respectivo, dentro del plazo de treinta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 4º e incisos primero o segundo del artículo 5º, según corresponda, aumentada esta última en un 25%.

Si se estableciere que la causal en que ha incurrido el empleador es la del Nº1 del artículo 2º, la indemnización del artículo 5º será fijada por el juez de la causa y su monto mínimo será el señalado en el inciso precedente.

El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 4º en la forma y oportunidad allí señalados.

Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.

ARTICULO 14º.- Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 10º, 11º, 12º y 13º de esta ley, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluyendo las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies avaluadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.

Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.

Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en esta ley, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo.

Para los efectos de lo señalado en el Nº4 del artículo 1º de esta ley, 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.

ARTICULO 164º.- Las indemnizaciones se reajustarán conforme a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que se puso término al contrato y el mes que antecede a aquel en que se efectúe el pago. Desde el término del contrato, la indemnización así reajustada devengará también el máximo interés permitido para operaciones reajustables.

Si la indemnización fuere declarada por sentencia firme, el empleador deberá pagar, además, una multa a beneficio fiscal equivalente al veinte por ciento del total que arroje la indemnización previamente reajustada y aumentada con sus intereses, en el caso de que en la misma sentencia se declare que el despido fue arbitrario, entendiéndose por tal aquel que el tribunal estime que careció de motivo plausible respecto de la aplicación de la causal invocada o cuando se retarde sin justo motivo el pago de lo debido. El pago de la multa deberá acreditarse ante el tribunal dentro de quinto día hábil.

Con todo, deducida la demanda y antes de la contestación a ella, el empleador podrá enervar la acción consignando a la orden del tribunal respectivo el monto total de la indemnización reclamada más un cargo del cinco por ciento a título de intereses, todo ello reajustado en la forma señalada en la primera parte del inciso primero de este artículo, para cuyo efecto la fecha del pago será la de la consignación.

ARTICULO 165º.- En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, la que éste podrá conceder en los casos de las causales señaladas en las letras b) y c) del artículo 155 y en el artículo 156.

El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar en forma excepcional y fundadamente la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración.

Sin embargo, tratándose de las causales enumeradas en el artículo 157, no operarán los fueros que establecen las leyes y, consecuentemente, no regirá lo dispuesto en este artículo.

ARTICULO 15º.- Las indemnizaciones a que se refieren los artículos 10º, 11º, 12º y 13º de esta ley se reajustarán conforme a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que se puso término al contrato y el que antecede a aquel en que se efectúe el pago. Desde el término del contrato, la indemnización así reajustada devengará también el máximo interés permitido para operaciones reajustables.

Deducida la demanda y antes de la contestación a ella, el empleador podrá enervar la acción consignando a la orden del Tribunal respectivo el monto total de la indemnización reclamada, conforme los artículos 10º, 11º, 12º y 13º de esta ley más un recargo del cinco por ciento a título de interés, todo ello reajustado en la forma señalada en la primera parte del inciso primero de este artículo, para cuyo efecto la fecha del pago será la de la consignación.

ARTICULO 16º.- En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, la que éste podrá conceder en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 1º y las del artículo 2º de esta ley.

El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente

Con todo, si por sentencia firme se determinare que el trabajador sujeto a fuero no ha incurrido en causal de terminación o de caducidad, la medida que se hubiere adoptado no producirá efecto alguno.

reajustados y con el interés señalado en el inciso primero del artículo precedente e imposiciones previsionales correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.

ARTICULO 17º.- *Si se hubiere estipulado por las partes la indemnización convencional sustitutiva de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6º y siguientes, las indemnizaciones previstas en los artículos 10º, 11º, 12º y 13.º de esta ley se limitarán a aquella parte que no haya sido objeto de estipulación.*

ARTICULO 19º.- *Para despedir a más de diez trabajadores al mes por la causal establecida en el inciso primero del artículo 3º, el empleador deberá comunicar dicha circunstancia, por escrito y con una anticipación de a lo menos quince días, a la respectiva Inspección del Trabajo.*

En aquellas empresas que ocupen a más de cien trabajadores el número de diez señalado en el inciso anterior se aumentará en un 10% calculado sobre el número de trabajadores que exceda de cien.

El incumplimiento por parte del empleador de la obligación señalada en el inciso primero de este artículo hará inoponible los despidos a los trabajadores, permaneciendo vigentes los contratos para todos los efectos legales contractuales.

ARTICULO 21º.- *Derógase el Título V del Libro I del Código del Trabajo y el artículo 5º transitorio del mismo Código.*

ARTICULO 22º.- *La presente ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial.*

ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo Primero *Las indemnizaciones por desahucio que, durante la tramitación de esta ley, se hubieren pagado o corresponda pagar por*

aplicación de lo dispuesto en el artículo 159º del Código del Trabajo, deberán ajustarse en cuanto a su monto a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 5º de la presente ley. Para tal efecto, los trabajadores cuyo contrato haya terminado por desahucio del empleador, a contar de la fecha de inicio del trámite legislativo antes indicado, dispondrán de un plazo de 60 días hábiles desde la vigencia de esta ley, para reclamar las diferencias a que tengan derecho en virtud de lo señalado en este artículo.

Esta norma no se aplicará tratándose de indemnizaciones que consten en finiquitos debidamente suscritos ni cuando hayan sido ordenadas pagar en cumplimiento de sentencias ejecutoriadas.

Artículo Segundo Si con anterioridad a la fecha de vigencia de esta ley se hubiere pagado anticipadamente al trabajador parte de la indemnización convencional o legal establecida en el artículo 159º del Código del Trabajo de cualquiera de las formas establecidas en los artículos 160º y en las letras b) y c) del artículo 5º transitorio del mismo cuerpo legal, se aplicará lo dispuesto en el referido artículo 160º".