



Proyecto de ley en materia de tribunal competente en materia de juicio de divorcio

El Capítulo IV de la ley de matrimonio Civil regula la “terminación del matrimonio”.

Según se establece en dicho capítulo el contrato de matrimonio puede terminar por las siguientes causales

- 1° Por la muerte de uno de los cónyuges;
- 2° Por la muerte presunta, cumplidos que sean los plazos señalados en el artículo siguiente;
- 3° Por sentencia firme de nulidad, y
- 4° Por sentencia firme de divorcio.

En el caso del divorcio este puede tener lugar en primer lugar por demanda de uno de los conyugues por falta imputable al otro, siempre que constituya una violación grave de los deberes y obligaciones que les impone el matrimonio, o de los deberes y obligaciones para con los hijos, que torne intolerable la vida en común.

La misma ley se encarga de describir alguna de las causales que dan lugar al divorcio tales como, atentado contra la vida o malos tratamientos graves contra la integridad física o psíquica del cónyuge o de alguno de los hijos, o trasgresión grave y reiterada de los deberes de convivencia, socorro y fidelidad propios del matrimonio.

Asimismo da lugar al divorcio el abandono continuo o reiterado del hogar común y el alcoholismo o drogadicción que constituya un impedimento grave para la convivencia armoniosa entre los cónyuges o entre éstos y los hijos entre otras causales que contempla la ley.

Además del caso anterior el divorcio puede ser decretado por el juez si ambos cónyuges lo solicitan de común acuerdo y acreditan que ha cesado su convivencia durante un lapso mayor de un año.



Por último hay lugar al divorcio cuando se verifique un cese efectivo de la convivencia conyugal durante el transcurso de, a lo menos, tres años, salvo que, a solicitud de la parte demandada, el juez verifique que el demandante, durante el cese de la convivencia, no ha dado cumplimiento, reiterado, a su obligación de alimentos respecto del cónyuge demandado y de los hijos comunes, pudiendo hacerlo.

Pues bien la misma ley de matrimonio civil establece ciertas normas comunes para los juicios de separación, nulidad y divorcio.

Dentro de esta normativa nos encontramos con que el artículo 87 de la ley establece que será competente para conocer de las acciones de separación, nulidad o divorcio, el juzgado con competencia en materias de familia, del domicilio del demandado.

Esta norma que constituye la regla general en materia de competencia territorial, en materia civil ha tenido un efecto no deseado en su aplicación práctica para el caso de los juicios de divorcio sobre todo para aquellos caso en que se quiere demandar el divorcio por uno de los conyugues por haber cesado la convivencia durante el transcurso de al menos tres años.

¿Y cuál es el problema que produce esta norma? Este no es otro que la persona que decide demandar el divorcio le es imposible ubicar al su conyugue sobre todo después de tres años de cese de convivencia, por lo que no puede demandar legítimamente el divorcio pues no conoce el domicilio ni el paradero de su conyugue.

Este tema se vuelve aún más dramático en zonas extremas, ya que muchas veces el conyugue desaparece sin dejar rastros de su ubicación ni paradero, siendo imposible para la persona que queda abandonada, la mayoría de la veces la mujer de la relación, el poder terminar un vínculo matrimonial que le impide rehacer su vida.

Por lo anterior es que creemos que es necesario y de toda justicia práctica para el caso de divorcio por cese de convivencia de más de tres años el establecer que el tribunal competente es el domicilio del demandante, lo cual no significa que no deba válidamente emplazarse al demandado por alguna de las formas de notificación que existen.



Por lo anterior es venimos en presentar el siguiente

Proyecto de ley

Artículo Único: Incorpórese el siguiente inciso segundo en el artículo 87 de la ley 19947, que introduce una nueva ley de matrimonio civil.

Artículo 87.- Será competente para conocer de las acciones de separación, nulidad o divorcio, el juzgado con competencia en materias de familia, del domicilio del demandado.

Para el caso de divorcio por cese efectivo de la convivencia conyugal durante el transcurso de, a lo menos, tres años, será competente el juzgado con competencia en materia de familia del domicilio del demandante.



INTERVENCION PROYECTO SALUD INCOMPATIBLE

MARTES 20 DE MARZO DE 2018

Hoy en día el estatuto de los profesionales de la educación contempla una causal de terminación del contrato de trabajo denominada de “salud incompatible”, en caso de que un profesor haya hecho uso de una licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, exceptuando las licencias por accidentes del trabajo, enfermedades profesionales o maternidad.

La modificación de la norma actualmente vigente, consiste en establecer que el despido por aplicación de la causal de salud incompatible de un trabajador docente, deberá ser solicitada por el empleador al tribunal del trabajo, el que deberá – a su vez- pedir un informe médico a los organismos públicos o privados que estime pertinentes, de modo de evitar que la calificación de dicha causal sea realizada por el empleador.

Finalmente, contempla que, en caso de concederse por el tribunal la autorización al despido por esta causa, el trabajador tendrá derecho a todas las indemnizaciones a que haya lugar en virtud de su contrato de trabajo.

En este tema de las causales de terminación del contrato de trabajo, existe una enorme disparidad entre el sector público y el sector privado, y una gran desprotección del trabajador del sector público el que carece de la posibilidad de recurrir a la



Inspección del Trabajo para reclamar por un despido injustificado.

Acá volvemos al tema de la necesidad de contar con una Inspección del trabajo para el sector público.

Pero los abusos en materia laboral también ocurren en el sector privado, como por ejemplo con la figura del contrato de plazo fijo, que es ocupado como medio para evitar el pago de indemnizaciones y precarizar el empleo en sectores tales como la agricultura y la construcción.

En esto he presentado un proyecto de ley para finalmente poder incorporar un estatuto que dé protección del trabajador por temporada, el que según entiendo ha sido recogido por el ejecutivo, ya que el Señor Ministro ya ha anunciado como una de sus prioridades este tema.

Espero que tanto en el sector público, como en el privado, podamos avanzar en otorgar una mayor justicia y protección a los trabajadores de nuestro país.



Proyecto de ley que regula un estatuto para el “trabajador de temporada”

El año 2010 presenté en conjunto con otros Senadores un proyecto de ley que buscaba establecer un estatuto que diera protección al “trabajador de temporada”.

Dicho proyecto recogía muchas de las propuestas formuladas por la mesa agrícola de finales del año 2007, que diagnosticó la absoluta insuficiencia de la actual normativa en relación a esta especial forma de trabajo que significa una absoluta desprotección para este tipo de trabajadores.

La denominada Mesa Agrícola, estuvo compuesta en su origen, por las Subsecretarías del Trabajo y de Agricultura, la Dirección del Trabajo, empresarios y trabajadores, quienes expresaron su interés por elaborar un estatuto especial para temporeras y temporeros.

Dentro de los principales temas a abordar según el informe de esta mesa están:

Definición de trabajador temporal:

Previsión Social y de salud efectiva y permanente: Por la temporalidad de sus actividades las cotizaciones no les alcanzan para jubilar; y junto con ello mejorar el acceso a la salud.

Protección Laboral: en cuanto a sindicalización; la negociación colectiva y formalidad de la contratación.

Subsidios y bonos: Crear políticas públicas y mejorar los accesos a beneficios estatales para sector rural, en esto es interesante la propuesta de la creación de un bono de sala cuna para las trabajadoras temporeras como modalidad de cumplimiento de la obligación de empleador de proveer de salas cunas cuando tiene 20 o más trabajadoras contratadas temporeras.

Flexibilización del acceso al seguro de cesantía para adecuarlo con las características del sector.

Subcontratación y provisión de mano de obra de manera que la figura del suministro de servicios transitorios sea aplicable en la agricultura.

Establecimiento de Jornadas especiales de trabajo pactadas entre trabajador y empleador.

En virtud de todas estas demandas que demuestran la urgente necesidad de legislar en forma profunda el trabajo temporal en nuestro país es que este proyecto de ley viene en proponer una primera modificación que pretende abrir la discusión legislativa del trabajo temporal.

Es por esto que proponemos crear un capítulo especial dentro del Código del Trabajo, dentro de la regulación de los contratos especiales y que se denomine del “Contrato del Trabajador Temporal”



Además se propone una nueva definición del trabajador temporal en el cual se incluyen a un nuevo grupo de trabajadores que no están contemplados en la definición actual, pero que sin embargo desarrollan labores de carácter temporal, como son los trabajadores de plantas pesqueras.

Esto sin perjuicio de que en la discusión se puedan agregar otro tipo de trabajadores no contemplados actualmente y sin perjuicio también de perfeccionar la definición según los criterios aportados por la Mesa Agrícola.

Respecto al actual articulado del Código del Trabajo en torno al trabajador temporal, en este proyecto no proponemos ninguna modificación, así como tampoco incorporamos ninguna de las medidas propuestas por la Mesa Agrícola, pero sabemos sin duda que deberán discutirse modificaciones a los artículos existentes, y la incorporación de otros nuevos, además de la modificación de otras leyes en especial las que dicen relación con el seguro de cesantía y la salud y previsión de estos trabajadores.



Por las razones anteriores es que venimos en presentar el siguiente:

Proyecto de ley

Artículo Único: incorpórese en el Título II del libro Primero del Código del Trabajo el siguiente capítulo VIII nuevo

Capítulo VIII “Del contrato de trabajador de temporada”

Artículo 152 quáter: Se entiende por trabajadores de temporada, todos aquellos que desempeñen faenas transitorias o de temporada en actividades de cultivo de la tierra, comerciales o industriales derivadas de la agricultura, en aserraderos y plantas de explotación de madera y otras afines y en actividades de transformación de productos de cualquier especie hidrobiológica mediante el procesamiento parcial de éstos.

Artículo 152 quáter b. El contrato de los trabajadores de temporada deberá escriturarse en cuatro ejemplares, dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador.

Cuando la duración de las faenas para las que se contrata sea superior a veintiocho días, los empleadores deberán remitir una copia del contrato a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su escrituración.

En el caso de existir saldos de remuneración que no hayan sido pagados al trabajador, los empleadores deberán depositarlos, dentro del plazo de 60 días, contados desde la fecha de término de la relación laboral, en la cuenta individual del seguro de desempleo creado por la ley N° 19.728, salvo que el trabajador disponga por escrito de otra forma. Los dineros depositados conforme a este inciso serán siempre de libre disposición para el trabajador. Los mandantes responderán de estos pagos de conformidad a lo establecido en los artículos 64 y 64 bis.

Artículo 152 quáter c. En el contrato de los trabajadores transitorios o de temporada, se entenderá siempre incluida la obligación del empleador de proporcionar al trabajador condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento, de acuerdo a las características de la zona, condiciones climáticas y demás propias de la faena de temporada de que se trate, salvo que éste acceda o pueda acceder a su residencia o a un lugar de alojamiento adecuado e higiénico que, atendida la distancia y medios de comunicación, le permita desempeñar sus labores.

En las faenas de temporada, el empleador deberá proporcionar a los trabajadores, las condiciones higiénicas y adecuadas que les permitan mantener, preparar y consumir los alimentos. En el caso que, por la distancia o las dificultades de transporte no sea posible a los trabajadores adquirir sus alimentos, el empleador deberá, además, proporcionárselos.

Asimismo, el empleador deberá prestar al trabajador que realice labores en las que tenga contacto con pesticidas, plaguicidas o productos fitosanitarios tóxicos, según



clasificación de la Organización Mundial de la Salud contenida en resolución del Ministerio de Salud, información suficiente sobre su correcto uso y manipulación, eliminación de residuos y envases vacíos, riesgos derivados de su exposición y acerca de los síntomas que pudiere presentar y que revelen su inadecuada utilización. Deberá proporcionar al trabajador, además, los implementos y medidas de seguridad necesarios para protegerse de ellos, como también los productos de aseo indispensables para su completa remoción y que no fueren los de uso corriente.

En el caso que entre la ubicación de las faenas y el lugar donde el trabajador aloje o pueda alojar de conformidad al inciso primero de este artículo, medie una distancia igual o superior a tres kilómetros y no existiesen medios de transporte público, el empleador deberá proporcionar entre ambos puntos los medios de movilización necesarios, que reúnan los requisitos de seguridad que determine el reglamento.

Las obligaciones que establece este artículo son de costo del empleador y no serán compensables en dinero ni constituirán en ningún caso remuneración.

Artículo 152 quáter d. Para dar cumplimiento a la obligación contenida en el artículo 203, los empleadores cuyos predios o recintos de empaque se encuentren dentro de una misma comuna, podrán habilitar y mantener durante la respectiva temporada, uno o más servicios comunes de sala cuna.

Carlos Bianchi Chelech
Senador