Sobre estabilidad en el empleo
Boletín N° 6588-13

VISTOS:

Lo dispuesto en los artículos 63 y 65 de la Constitución Política de la República; lo prevenido por la Ley N° 18.918 Orgánica Constitucional del Congreso Nacional y lo establecido por el Reglamento de la H. Cámara de Diputados.

CONSIDERANDO:

1.- Que en Chile rige un sistema de estabilidad relativa en el empleo, ya que aún cuando se establezca por sentencia judicial firme que el despido de un trabajador ha sido injustificado o nulo, **nuestra legislación no contempla la posibilidad de reintegro del trabajador** a sus labores, estableciendo sólo el derecho a percibir la indemnización que establece la ley.

2.- Que países como Francia, España, Italia, e incluso países cercanos como el Perú, cuentan con un sistema legal que garantiza la estabilidad absoluta en el empleo, ya que frente a un despido calificado como injustificado o nulo, permiten al trabajador el reintegro a sus labores, con la obligación incluso, de pagarle todas las remuneraciones devengadas mientras el trabajador se mantuvo alejado de sus funciones por causa del despido injustificado o nulo. En efecto, tal como se consigna en un interesante informe elaborado por la

Unidad de Análisis Legal de la Biblioteca del Congreso Nacional, *"En España, frente al despido improcedente el empleador tiene la opción de readmitir al trabajador en su puesto de trabajo o pagar una indemnización. Por su parte, en Italia y Francia el modelo de protección esta supeditada a las dimensiones de la empresa o al cumplimiento de otros requisitos: en Italia la sentencia que declara nulo el despido obligará a reintegrar al despido si hay mas de 15 trabajadores en una unidad o más de 60 trabajadores; en el caso Francés el reintegro procede sólo si el trabajador tiene dos años de antigüedad y empleador posee a los menos 11 trabajadores. Por último, en Perú el reintegro esta reservado para los despidos declarados nulos por una sentencia judicial, tras comprobarse su carácter lesivo a los derechos fundamentales[1]".*

3.- Que la estabilidad absoluta en el empleo, bajo ningún respecto se puede entender como la prohibición impuesta al empleador en orden a no poder despedir, ya que el régimen de despido sigue siendo el mismo, y aún con causales sumamente amplias, como aquella que permite poner termino al contrato de trabajo por "necesidades de la empresa". En otras palabras, la estabilidad absoluta en el empleo, supone sólo el reintegro del trabajador, en aquellos casos en que el despido se ha producido de manera injustificada, o es susceptible de ser declarado nulo, cuando -por ejemplo- no se han pagado las cotizaciones previsionales.

4.- Que en tiempos de crisis económica, las empresas suelen recurrir al "sacrificio" de la mano de obra, lo que aumenta la tasa de desempleo, como está actualmente ocurriendo en Chile, pero sin que dichos "sacrificios" sean siempre justificados. La merma o baja en las ganancias de una empresa no son causal que justifique los despidos, ya que una cosa son las utilidades o ganancias de la empresa, y otra muy distinta, son los gastos o costos de la producción. Hoy en día, el sistema legal permite al empleador prescindir de sus trabajadores como una forma de proteger sus utilidades, en circunstancias que muchas veces los costos de producción no se ven afectados. Si el empresario tiene o no utilidades, es parte del riesgo empresarial, que por definición asume la empresa en la persona del empresario, pero que nada tiene que ver tampoco con el sueldo patronal. En otras palabras, hay empresas que sin obtener utilidades, logran subsistir, pues todos sus costos, incluidos los sueldos de sus gerentes y

[1] Legislación Comparada: Reintegro de Trabajadores por Despido Injustificado. Paola Álvarez Droguett, Área Análisis Legal, Asesoría Parlamentaria BCN

directores, están cubiertos, y por ende los despidos no tienen fundamento. Muchos empresarios, sin embargo, recurren al despido como una manera de generar utilidades, traspasando su riesgo empresarial a la persona del trabajador.

5.- Que nuestra propuesta persigue, a través del establecimiento de un sistema de estabilidad absoluta en el empleo, mantener el riesgo empresarial, aún cuando suene redundante, en la empresa, y no en los trabajadores, pues detrás de un puesto de trabajo hay toda una realidad social y humana que nuestra constitución ampara y protege.

6.- Que nuestro proyecto busca colocar en discusión un tema especialmente sensible en épocas de crisis, como es la estabilidad en el empleo. Somos consientes que el casi 80% del trabajo los producen las pequeñas y medianas empresas, que a su turno deben lidiar con grandes problemas asociados al financiamiento y la liquidez de sus recursos; pero así como existen esmerados y honestos empresarios, que hacen hasta lo imposible por no cerrar sus puestos de trabajo, también están los inescrupulosos que no dudan en recurrir al despido como una manera de evadir el riesgo connatural a cualquier emprendimiento. Nuestra propuesta consiste en modificar el Código del Trabajo, estableciendo que el Trabajador cuyo despido fuere declarado injustificado o nulo por sentencia firme, podrá optar al reintegro de sus labores, o a la indemnización que establece la ley, teniendo derecho además a percibir las remuneraciones devengadas durante su alejamiento de la empresa.

POR LO TANTO,

Los miembros de la Bancada de Diputados del PPD, que suscriben vienen en someter a la consideración de este Honorable Congreso Nacional el siguiente,

PROYECTO DE LEY

Articulo único: Se modifica el artículo 168 del Código del Trabajo, contenido en el DFL N° 1 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del año 2003, agregando un nuevo inciso quinto, pasando el actual a ser sexto, del siguiente tenor:

> **"Con *todo, el trabajador cuyo despido fuere declarado injustificado o nulo, podrá siempre optar por las indemnizaciones establecidas en este articulo, o el reintegro a sus labores, debiendo el empleador, en este último caso, pagar todas las remuneraciones devengadas en el tiempo* intermedio, con reajustes *e intereses máximos",***