Modifica el Código del Trabajo, estableciendo la obligación de comunicar ante la inspección los hechos concretos y documentos que motivan el despido de un trabajador
Boletín N° 6546-13

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, salvo el caso de los trabajadores de casas particular y el de los gerentes o administradores, no existe el ***despido patronal,*** lo que significa que todo despido, por expresa disposición de la ley, debe fundarse en una causa legal, de aquellas establecidas en los artículos 160 y 161 del Código del Trabajo.

2° Que las causales contenidas en el artículo 160 del Código Laboral se refieren a infracciones cometidas por el trabajador, tales como la asistencia injustificada a sus labores, la falta de probidad o el sabotaje, entre otras, todas las cuales autorizan al empleador para ponerle termino al contrato de trabajo, sin derecho a indemnización, pues lo que motiva el despido es el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo.

3° Que el artículo 161 del Código Laboral, permite al empleador ponerle término al contrato de trabajo invocando para ello la casual denominada "necesidades de la empresa", esto es, según lo establecido a modo ejemplar por el mismo artículo, aquellas derivadas de la racionalización o modernización, las bajas en la productividad, los cambios en las condiciones del mercado, o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. En este caso el despido, a diferencia de los otros, impone el pago de una indemnización equivalente a un mes por año de servicio, o fracción superior a 6 meses, con tope de 11 años.

4° Que, como se aprecia, en el caso del artículo 161, el trabajador no ha incurrido en falta alguna que motive su despido; por el contrario, se trata de un trabajador correcto, que ha cumplido todas sus obligaciones, conclusión a la que podemos arribar con toda seguridad, pues de otra manera el despido se fundaría en alguna de las causales que permiten el empleador despedirlo sin derecho a indemnización.

5° Que si bien es cierto, el empleador cumple formalmente su obligación de fundar el despido, por el hecho de invocar una causa legal, esto no impide que, con posterioridad, se pueda reclamar ante la Inspección del Trabajo, o en el evento de fracasar esta instancia mediadora, se pueda recurrir a los tribunales de justicia para que califiquen el despido, lo que supone, en definitiva, que el empleador debe acreditar fehacientemente la procedencia de la causal invocada, ya que de otro modo, el despido es calificado de injustificado, acarreando una serie de consecuencia gravosas para el empleador, quien debe pagar indemnizaciones incrementadas en hasta un 80%, multas, reajustes y costas.

6° Que de todas las causales invocadas, el despido por necesidades de la empresa es -por lejos- la más recurrente, ocupando según cifras del Ministerio de Justicia, más del 70% de los juicios ordinarios del trabajo.

7° Que de todas las demandas por despido injustificado, un porcentaje superior al 80% termina con sentencia favorable al trabajador, es decir, con resoluciones que declaran que la causal invocada por el empleador para el despido, no fue acreditada.

8° Que las cifras entregadas, constituyen prueba irrefutable del abuso de los empleadores en torno a utilizar la causal "necesidades de la empresa" la que pocas veces tiene asidero en la realidad.

9° Que a lo anterior, debemos agregar la cifra negra de despidos no reclamados, ni es sede administrativa, ni es sede judicial.

10° Que el hecho de que la causal mayormente invocada para el despido, sea la de "necesidades de la empresa" no obstante significar el pago de una indemnización, se explica por dos razones fundamentalmente; primero porque un alto porcentaje entiende que el hecho de recibir la indemnización los inhibe de poder reclamar con posterioridad, y luego, porque la formalidad legal de este tipo de despido supone simplemente consignar en la carta de despido "necesidades de la empresa", lo que también supone la creencia general, inhibe la posibilidad de reclamo posterior.

11° Que una manera de superar este abuso, consiste en regular la formalidad de este tipo de despido, imponiendo la obligación al empleador de consignar, no ya la sola causa legal, es decir "necesidades de la empresa" sino señalar, con precisión, cuáles son las necesidades de la empresa que imponen la necesidad del despido. A modo ejemplar, una empresa de venta al detalle, con 10 vendedores, podrá invocar como necesidades de la empresa, para el despido de 5 trabajadores, la baja sostenida en las ventas en un 50%. Nuestra propuesta es que esta circunstancia deba ser comunicada, con precisión, a la Inspección del Trabajo.

12° Que otra manera, complementaria de la anterior, de evitar al abuso, pasa por dar a conocer los derechos al trabajador. Nos parece que una manera adecuada de hacerlo, es consignar en la misma carta de despido, el derecho que tiene el trabajador de reclamar de la causal invocada, no obstante haber recibido el pago de la indemnización, señalando, además, que tiene derecho a ser representado por un abogado de la Defensoría Laboral.

POR LO TANTO,

El diputado que suscribe viene en someter a la consideración de este Honorable Congreso Nacional el siguiente,

PROYECTO DE LEY

Artículo único.- Se introducen las siguientes modificaciones del Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado está contenido en el D.F.L N° 1 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del año 2002:

1.- Agregase, en el inciso primero del artículo 161, a continuación del punto y aparte, que pasa a ser punto y seguido, lo siguiente: **"Sin *perjuicio de lo anterior, el empleador deberá, dentro del plazo de 3 días, comunicar por escrito a la Inspección del Trabajo, los hechos concretos que motiven la necesidad del despido, adjuntando los documentos que la justifiquen"***

2.- Agregase en el inciso primero del artículo 162, a continuación del punto y aparte (.), que pasa a ser punto y seguido (.), lo siguiente:

Deberá además explicitar el derecho del trabajador a reclamar administrativa o judicialmente de la causal invocada, no obstante el pago de cualquier suma de dinero a cualquier título, señalando el derecho a ser representado por un abogado de la Defensoría Laboral.