Modifica el Código del Trabajo en lo que respecta a la causal de despido consistente en las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio

Boletín N°11274-13

Vistos:

Lo dispuesto en los Artículos 1°, 19°, 63° y 65° de la Constitución Política de la República; en la ley N° 18.918 Orgánica Constitucional del Congreso Nacional y en el Reglamento de la H. Cámara de Diputados.

Considerando:

1.- La legislación chilena en materia laboral ha experimentado diversos cambios a lo largo de estos años que nos han permitido ir entendiendo de diversas formas, la causal de despido del artículo 161 del Código del Trabajo.

2.- Fue en el año 1966 que se publicó la ley 16.455 la cual fijaba normas para la terminación del contrato de trabajo, modernizando las causales contenidas en el Código del Trabajo vigente a esa fecha, incluyendo por primera vez la causal de "necesidades de la empresa, establecimiento o servicio" como término de contrato de trabajo.

Por medio de esta ley se comenzó a materializar el libre despido estableciendo solo el requisito del aviso anticipado.

3.- Fue la recomendación N° 119 de la OIT la que dio origen a esta causal, entre otras. Lo contenido en la recomendación estipulaba que:

> En el título II, "Normas de aplicación general", señala el 1 que *"No debería procederse a la terminación de la relación de trabajo a menos que exista una causa justificada relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o basada en las necesidades del funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio".*
>
> En el título III, "Disposiciones complementarias sobre la reducción de personal", el N° 12 menciona *que "Todas las partes interesadas deberían emprender una acción positiva para prevenir o limitar en todo lo posible las reducciones de personal mediante la adopción de disposiciones apropiadas, sin perjuicio para el funcionamiento eficaz de la empresa, establecimiento o servicio".*

El mismo título, en su número 15, indica que *"La selección de los trabajadores que vayan a ser objeto de una reducción de personal debería efectuarse según criterios precisos que es de desear se fijen, cuando sea posible, de antemano y que tengan debidamente en cuenta tanto los intereses de la empresa, del establecimiento o del servicio como los de los trabajadores.*

Entre tales criterios podrían incluirse: a) la necesidad de que funcione eficazmente la empresa, el establecimiento o el servicio"; Esta recomendación considera relevante, que al momento de reducir personal o prescindir de un trabajador, el empleador pueda justificarse en las necesidades de su empresa, de modo que no sufra perjuicios por tener un número de trabajadores que excedan de su capacidad o que no sea adecuado según las condiciones del mercado.[1]

4.- No obstante lo dicho, que es muy parecido a lo preceptuado en nuestra legislación, dicha recomendación estipulaba además que *"Los trabajadores cuya relación de trabajo se hubiere dado por terminada a consecuencia de una reducción de personal deberían**, en la medida de lo posible, gozar de prioridad para ser readmitidos cuando el empleador vuelva a contratar trabajadores**"*[2]

Es decir, la OIT entiende esta causal como algo transitorio en virtud de urgencias de la empresa que no le permitan mantener la misma cantidad de personal, pero que, sin embargo, una vez recuperado su crecimiento, debe dar prioridad a quienes se vieron afectados sin que esto sea permanente, cosa que no ocurre en nuestra legislación, pues de las normas del Código del Trabajo no se desprende el carácter transitorio de la causal.

5.- Con la llegada de la dictadura y la imposición de un sistema neoliberal, se inició un proceso de cambios que terminó con la imposición del plan laboral de 1979 que expandió el sentido de la propiedad privada y la defensa del empresario, influyendo así enormemente en las relaciones entre el empleador y sus trabajadores y por sobre todo en detrimento de éstos últimos.

6.- Fue en el año 1978 que se modificó la ley 16.455 por medio del decreto ley 2.200 el cual estableció el libre despido sin necesidad de causal, acompañado de una indemnización por término de la relación laboral de un mes por año de servicio, entendiendo supuestamente dicha indemnización como un "beneficio" para el trabajador.

7.- No obstante, el mecanismo establecido en el decreto ley anteriormente mencionado derivó en la imposición de una desregularización y disminución en los derechos del trabajador, entre otras tantas restricciones impuestas a la relación entre empleador y trabajador. Sin mencionar en detalle que luego se

[1] Fuente: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R119
[2] Fuente: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R119

impuso el límite de 11 años como tope para el pago de la indemnización y el requisito mínimo de llevar un año con contrato de trabajo para poder cancelar la indemnización.

8.- Han existido diversos intentos para modificar lo establecido en el decreto ley 2.200, sin embargo, las modificaciones hechas en este sentido, no han logrado plasmar la esencia del despido por necesidades de la empresa contenido en la recomendación 119 de la OIT.

9.- Intentar incorporar un concepto más social de mercado fue lo que buscó la ley 19.010 del año 1990, la que incorporó y recuperó algunos derechos laborales, dentro de los cuales se encuentra la democratización de espacios sindicales. No obstante no fue sino hasta el año 2001 que se eliminó la posibilidad de que el empleador invocara como causal de despido por necesidades de la empresa, la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

10.- Actualmente es esencial que el despido contenga una fundamentación, es el empleador quien debe acreditar si los hechos que se le imputan son ciertos o no. En ese sentido, la causal que este proyecto pretende modificar, no se encuentra definida por la ley, solo señala algunos criterios bajo los cuales podría aplicarse, tales como: racionalización o modernización de los servicios; bajas en la productividad o cambios en las condiciones del mercado o la economía. Es decir la causa de término dice relación con procesos económicos y productivos de la empresa.

11.- La jurisprudencia al respecto ha determinado que, para la validez del despido, la comunicación debe contener absoluta claridad de los hechos que habilitan al empleador para invocar dicha causal.

El encontrarse en una posición económica compleja como empresa, esta debe revestirse de un carácter considerable de gravedad, como las pérdidas económicas constantes, cambios en el mercado, la economía o bajas de productividad.

12.- En la actualidad este tipo de despido se ha utilizado como salida alternativa para el empleador que desea con o sin razón justificada prescindir de los servicios de un trabajador. Es por eso que resulta a nuestro parecer necesario, no solo definir lo que se entiende por necesidades de la empresa, sino establecer un coto en torno a esta causal, incorporando la posibilidad de reincorporación del trabajador desvinculado, una vez que la empresa se recupere de la crisis que ha justificado precisamente su desvinculación, tal como hace mención la recomendación de la OIT.

POR TANTO:

Los diputados que suscribimos venimos en presentar el siguiente:

PROYECTO DE LEY

Artículo único: Introdúzcanse las siguientes modificaciones en DFL N° 1 de 2002 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código de Trabajo:

1.- Incorpórese los siguientes incisos 2° y 3° nuevos al artículo 161, pasando el actual inciso 2° a ser inciso 4° y así sucesivamente.

“Se entenderá por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, aquellos motivos que van más allá de la voluntad unilateral y discrecional del empleador y que dicen relación con factores económicos y de mercado, que resulten perjudiciales para la empresa, o aquellos que derivados de la racionalización, necesaria modernización o bajas en la productividad de la misma, hacen inevitable la desvinculación de uno o más trabajadores.

Con todo, superadas los factores perjudiciales para la empresa, el empleador podrá priorizar la re contratación de los trabajadores desvinculados en el caso de requerir servicios personales similares a los prestados anteriormente”.

2.- Incorpórese al artículo 169 la siguiente letra c):

“El empleador deberá adjuntar a la carta de despido un informe que permita verificar las condiciones definidas en el artículo 161. La ausencia de este obligara al empleador a aumentar la indemnización en la forma estipulada en la letra a) del artículo 168”.

Marco Espinosa Monardes
H. Diputado de la Republica.