Reforma el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, modificando la causal de término de contrato de trabajo por necesidades de la empresa
Boletín N° 8838-13

1. El Código del Trabajo chileno en su artículo 161 inciso 1° señala:

   "Artículo 161 Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes (causales artículos 159 y 160), 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. La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá* por *lo dispuesto en el artículo 168".*

2. La causal antes descrita opera por la sola voluntad del empleador y constituye una de las más altas barreras de cumplimiento de derechos laborales fundamentales en nuestro país, pues además del extenso listado de causales presentes en el Código del Trabajo, la presente causal aparece como la forma más fácil para despedir trabajadores sin que exista deber de acreditar tal situación.
3. En abril de 1966 se publicó la ley 16.455 que además de incorporar la regla base de que el empleador no podía poner fin a contratos individuales de trabajo sin expresión de una causa, legal y justa, se incorporó la causal de necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio. Sin embargo dicha contemplaba que el empleador para poder invocar la causal de necesidades de la empresa debía dar aviso por escrito a la Inspección del Trabajo competente acompañando una relación de los fundamentos de hecho y de derecho que a su juicio justifican su aplicación. El aviso debía darse con treinta días de anticipación.

   En caso de que la causal hubiese sido mal invocada y así se comprobare el trabajador sería reincorporado a sus labores, lo que se conoce en teoría como sistema de estabilidad laboral absoluto

4. Durante el régimen militar mediante el Decreto ley 2.200 se reestructuraron las causales de término del contrato de trabajo, pasando de un sistema de estabilidad laboral a uno de desahucio sin expresión de causa y sin derecho a reincorporación.

   Ante tal escenario fue eliminada la causal de necesidades de la empresa, pues con el desahucio o libre despido sin expresión de causa ya no era necesaria. Este decreto junto a otros formaría el Código del Trabajo de 1987, que sería una recopilación del plan laboral del gobierno militar.

5. Con el regreso a la democracia se presentó un nuevo proyecto de reforma laboral el que contemplaría una nueva modificación a las causales de terminación de contrato de trabajo. Se volvería al modelo de estabilidad laboral, pero una estabilidad laboral relativa que implica que debe existir una causal legal y justa que debe ser invocada para al momento del despido, pero si esta causal no corresponde el trabajador no tiene derecho a ser reincorporado a la empresa, sino solamente a que se le pague una indemnización. Además se restablece la vigencia de la causal necesidades de la empresa, con la problemática recién comentada y con la novedad de que el empleador no está obligado a dar aviso a la Inspección respectiva, constituyéndose como una causal de despido libre encubierto.

6. Los fundamentos para incorporar nuevamente la causal de necesidades de la empresa en el listado de causales de término de la relación laboral fue la inminente flexibilidad y autonomía que debe tener la gestión empresarial, evitando mecanismos que impongan la inamovilidad, el reintegro obligatorio o las autorizaciones previas de despido para trabajadores sin fuero, sin embargo los verdaderos fundamentos fueron conservar el poder patronal para despedir libremente, con el solo requisito de añadir a la carta de despido la frase por necesidades de la empresa, lo que implica que el empleador invoca la causal, pero no la acredita.

5. El hecho de que exista obligación de invocar una causal legal al término de la relación laboral, se ve burlado con la causal de necesidades de la empresa, pues definitivas cuentas se trata de una causal genérica que no es necesario acreditar y que opera como mecanismo de despido masivo e injustificado_

6. Lo dicho anteriormente va en contra del Convenio 158 de la OIT, que aborda el derecho de estabilidad en el empleo fijando el principio general de que el empleador no puede poner fin a la relación laboral por necesidades de funcionamiento de la empresa a menos que acredite dichas necesidades.

9. Por último es preciso mencionar las principales consecuencias de la falta de estabilidad laboral por aplicación de la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo:

- Falta de fiscalización por parte de las autoridades del estado - Inspección del Trabajo - respecto de la aplicación correcta de la causal, por falta de competencia para ello. Se entiende que es una causal legal;
- En caso de ser improcedente, carencia de medios de prueba para poder comprobarlo, y de probarse, imposibilidad de reintegro del trabajador afectado;
- Constituye la principal herramienta para restarle legitimidad a las organizaciones sindicales y a sus dirigentes, pues es sabido que el despido alegando necesidades de la empresa se aplica como amedrentamiento a trabajadores no aforados, sirviendo de medida inhibitoria para el resto de asociados a un sindicato o a quienes quieren afiliarse. Las limitadas normas sobre acciones antisindicales, no evitan este efecto;
- Carencia de estabilidad laboral, independiente del desempeño del trabajador. Ello provoca: tensiones personales y *stress,* impide trazarse un plan de vida personal y familiar, incidiendo por ejemplo en proyectos de matrimonio, inversión en la compra de vivienda y decisiones de maternidad;

  Facilita el acoso laboral *(mobbing)* y sexual, al alentar a que el trabajador o trabajadora víctima se inhiba de denunciar las conductas de acoso, por miedo a ser tachado como trabajador conflictivo, principal característica para la desvinculación. Misma situación ocurre en caso de incumplimiento de obligaciones laborales por parte del empleador, los trabajadores se inhiben de denunciar o presentar reclamos ante temor de despido;
- Acentúa la vigilancia y disciplinamiento, bajo la permanente amenaza de despido inmediato, aumenta la obediencia del trabajador agravándose la relación de desigualdad, no solo laboral sino que también social.
- Entre otras.

10. Por lo anterior, y en mérito de lo expuesto, se hace presente el siguiente:

PROYECTO DE LEY

Artículo Único: Modifíquese el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo agregando la siguiente frase a continuación del punto aparte, que pasa a ser punto seguido:

> La causal para ser invocada deberá ser acreditada ante la Inspección del Trabajo correspondiente, haciéndose una relación de los hechos que la fundan, los que serán comprobados mediante declaración jurada del empleador o mediante cualquier otro documento que lo acredite de manera fehaciente.