Modifica el Código del Trabajo en materia de reclamación por despido indebido, improcedente o injustificado
Boletín N° 8286-13

1. El contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, como tal, requiere de terminación, a diferencia de los contratos de ejecución instantanea, los que se cumplen y agotan de una vez_ Por el hecho de ser contrato de tracto sucesivo, las obligaciones asumidas se repiten reiterada y constantemente en el tiempo, por ello se requiere que el contrato termine, cese en su vigencia_

2. La doctrina laboral concibe distintos sistemas de terminación del contrato de trabajo, entre los cuales se encuentran el desahucio y el sistema de estabilidad_ El desahucio es la terminación que se aplica en materia civil para los contratos de tracto sucesivo como lo es el arrendamiento, en donde no es necesario que exista causa para poner término al contrato. La estabilidad en cambio, es un sistema en el que se exige el cumplimiento de tres requisitos, para dar precisamente estabilidad en el empleo al trabajador. Los requisitos son: a) que exista una causa para poner fin al contrato; b) que esa causa esté descrita en la ley, es decir que sea legal; y c) que la causa sea justa. Se habla de estabilidad porque el trabajador conoce cuales son los hechos que ponen término a su relación laboral de modo que, mientras no incurra en una de e esas conductas, u ocurran esos hechos, su contrato está vigente, está estable
3. Las causales establecidas en la ley pueden ser objetivas o subjetivas dependiendo si hay un sujeto responsable de ellas o se trata de situaciones o hechos objetivos que no implican un acto u omisión imputable a alguna de las

partes.

4. El Código del Trabajo en sus artículos 159 al 161 establece distintas causales de un contrato de trabajo, reconociendo de manera general la implementación del sistema de estabilidad en la legislación chilena. El articulo 159 hace referencia a las causales objetivas de terminación del contrato de trabajo, como la muerte o la renuncia del trabajador, que no constituyen un acto imputable a éste, por su parte el artículo 160 hace referencia a las causales subjetivas de terminación de contrato, en donde si existe una conducta imputable que puede ser de parte del trabajador o del empleador.

5. Ahora, la diferencia entre terminar una relación laboral por alguno de los casos del artículo 159 o por una causal de caducidad del artículo 160, está en la indemnización que se le cancela al trabajador. Si el contrato termina por alguna de las causales del articulo 160 el trabajador no tiene derecho a cobrar las indemnizaciones legales correspondientes, a menos que el trabajador considere que dicha causal ha sido injustificada, indebida o improcedente y el Tribunal Laboral competente así lo declare_

6. Además de las causales establecidas en los artículos 159 y 160, el Código del Trabajo en su artículo 161 contempla una causal especial de término de la relación laboral, cual es necesidades de la empresa, con pago de indemnizaciones legales si fuere procedente.

5. Explicado lo anterior, cabe preguntarse ¿Qué sucede en aquellos casos en que se desvincula a un trabajador invocando alguna de estas causales, pero el trabajador considera que su despido ha sido injustificado, improcedente o indebido?. Ante ello la ley establece el derecho a reclamo judicial que debe materializarse dentro de los 60 días hábiles desde que se recibió el aviso se despido, pudiendo suspenderse el plazo si se presenta una reclamación ante la Inspección del Trabajo respectiva.

7. Sin perjuicio de lo anterior, es preciso formularse una nueva pregunta, ¿Cuál es el efecto jurídico del reclamo judicial? O mejor dicho, ¿Cuál es la solución legal ante un despido injustificado, improcedente o indebido?. El Código del Trabajo es claro y así lo establece en su artículo 168 cuando señala que el tribunal ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 162, es decir la indemnización por años de servicio y los recargos legales si procedieren.

8. La idea fundamental es que el trabajador reciba las indemnizaciones legales correspondientes, velando por su situación económica al momento del despido, pero una vez más nos preguntamos ¿Qué pasa si el trabajador no quiere que lo indemnicen sino que quiere que lo reintegren a sus labores habituales? La ley no contempla tal posibilidad puesto que en Chile se aplica un sistema de terminación del contrato de trabajo de estabilidad relativa que implica el pago de las indemnizaciones legales correspondientes, y no un sistema de estabilidad absoluta que considera el reintegro del trabajador a sus actividades.

10. Lo antes mencionado perjudica de sobremanera a los trabajadores quienes se ven afectados por la pérdida de su empleo aún cuando la causal que se haya invocado sea improcedente, injustificada, indebida o incluso cuando no haya causal de despido y así lo declare un Juez de la República, sobre todo considerando otras circunstancias de hecho que pueden empeorar la situación como lo es la edad del trabajador y su situación previsional.

10. Por todo lo anterior, los Diputados que aquí firmamos, venimos en presentar el siguiente:

PROYECTO DE LEY

Artículo Primero: Modifíquese el artículo 168 del Código del Trabajo agregando un inciso 4° nuevo que señale:

"Aquellos trabajadores que lo estimen conveniente podrán solicitar que el tribunal competente declare, además de que la causal es injustificada, improcedente, indebida o que no existe causal alguna, su reincorporación al trabajo en las mismas condiciones en las que se desempeñaba antes de la separación"

Artículo Segundo: El actual inciso 4° del artículo 168 pasará a ser inciso 5°.