



*“Causal de terminación: Necesidades de la Empresa,
Establecimiento o Servicio.*

*Problemas derivados de su aplicabilidad después de la reforma
incorporada por la ley 19.759 de 2001”*

Profesor: Sr. Hugo Silva Figueroa.

Alumnos: Srta. Ximena Chamorro Campos

Sr. Adolfo Olmos Santana

Noviembre, 2011

A nuestros hijos...

SUMARIO

I.	RESUMEN	5
II.	INTRODUCCIÓN	6
III.	MARCO TEORICO	8
	CAPITULO I: TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.	8
	1. Terminación del Contrato de Trabajo.	8
	1.1 Concepto de “Terminación de Contrato de Trabajo”.	8
	1.2 Requisitos previos a la terminación del contrato de trabajo.	9
	1.3 Relación de Causalidad para dar por terminado el contrato de trabajo.	9
	1.4 Principios Generales de la Terminación.	9
	2. Regulación de las Causales en el Código del Trabajo.	10
	CAPITULO II: EL DESPIDO	10
	1. Referencia al concepto de despido.	10
	2. Regulación en el Derecho Internacional	11
	2.1 Breve reseña histórica	11
	2.2 La causa justificada como elemento base de un despido	11
	<i>i) Causas relacionadas con la capacidad del trabajador</i>	12
	<i>ii) Causas relacionadas con la conducta del trabajador</i>	13
	<i>iii) Motivos que guardan relación con las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio</i>	13
	3. Regulación en el Derecho chileno: Causal del artículo 161 “Necesidades de la Empresa”.	14
	3.1 Evolución Histórica de su regulación.	14
	Ley 16.455	14
	Ley 19.010	14
	Ley 19.759	15
	3.2 Diferencia con el desahucio	17
	3.3 Contenido actual de la causal. Hechos que la configuran.	19

3.4. Naturaleza jurídica de la causal. -----	21
3.5 Aplicación a todo tipo de contrato -----	22
IV. PROBLEMA DE INVESTIGACION-----	25
IV. OBJETIVOS -----	27
V. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN-----	28
VI. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS -----	31
VII. CONCLUSIONES -----	42
VIII. LIMITACIONES A LA INVESTIGACIÓN -----	46
IX. BIBLIOGRAFÍA -----	47
X. ANEXO: Encuesta -----	49

I. RESUMEN

Estudio particular de la causal de despido denominada “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio” contenida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, con posterioridad a la reforma de la ley 19.759 del 2001 y su impacto jurídico en las empresas para la desvinculación del personal luego de la eliminación de la hipótesis “falta de adecuación laboral o técnica del trabajador”, considerándose que ella configura la causal objetiva de aplicación general para terminar un contrato de trabajo.

Palabras claves: CÓDIGO DEL TRABAJO - DESPIDO - NECESIDADES DE LA EMPRESA - FALTA DE ADECUACIÓN- REFORMA DE AÑO 2001.

ABSTRACT

Legal Research of firing cause, named “Company Requirements, Establishment or Service” contained in article 161, first section of the Labor Code, later than Reform to the Law 19.759 of 2001 and its legal impact for the companies, for personnel termination after the deletion of the hypothesis “lack of labor fitting or working technique”, considering that, it would set the objective cause to the general application for work termination.

Key words: CODE OF THE WORK- DISMISSAL - NEEDS OF THE COMPANY – LACK OF ADEQUACY – REFORM OF YEAR 2011.

II. INTRODUCCIÓN

La investigación que sigue es un trabajo recopilatorio y exploratorio que estudia el tema de la causal de despido contenida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, la denominada “Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”, respecto a los problemas que presenta en su aplicabilidad e interpretación, particularmente en relación a una hipótesis que se contenía en ese artículo hasta antes de la reforma que introdujo la Ley 19.759 del año 2001, pues hasta ese momento que junto con las actuales hipótesis que la configuran según reza el artículo hoy, se contemplaba la “falta de adecuación laboral o técnica del trabajador, lo que según algunos autores hacía concluir incluso que eso era prueba de que en Chile existía un sistema de libre despido.

Fruto de esta modificación, es que a nuestro juicio, se presenta un problema jurídicamente relevante en la aplicación de la causal, como se configura hoy en día al momento despedir a un trabajador, porque como se explicará en el trabajo debido a la falta de legislación clara se genera una incertidumbre en la conducta a adoptar por los empleadores y la protección de los derechos de los trabajadores.

Esto se entiende mejor considerando que como el empleador no tiene un sustento legal para despedir a alguien en el caso de una incompatibilidad, ya sea tanto laboral como personal del trabajador, entonces lo que hace simplemente es utilizar en esas circunstancias esta causal de necesidades de la empresa, contrario precisamente al espíritu protector que tuvo la reforma para evitar precisamente despido por esas razones. Para el trabajador por su parte existe la incertidumbre de por qué motivos puede ser despedido y por tanto una indefensión de sus derechos provocada por esta especie de vacío en la legislación.

Para obtener las conclusiones de si efectivamente esta causal trae problemas en aplicabilidad es que se trabajará en base a una encuesta confeccionada especialmente y que tratará a través de preguntas de selección múltiple, dar una muestra de qué ocurre en la realidad de la relación laboral, y que toca distintos ámbitos del problema.

Así, luego de su aplicación de demostrará que si existe en la realidad esa disconformidad con el espíritu de la ley y las prácticas laborales, ya que se evidencia que para los problemas o conflictos descritos, los empleadores lisa y llanamente despiden por la causal necesidades de la empresa, aplicando la mayoría de las veces la hipótesis particular de la

racionalización o modernización de la empresa, y si bien se demuestra que entienden el hecho de que además de esas hipótesis el despido debe ser “necesario” por esos motivos, no se comprende que un trabajador despedido por esa causal no puede ser reemplazado por otro que haga las mismas labores y en las mismas condiciones, que es lo que en la práctica hacen, y que es contrario a la abundante jurisprudencia que plantea que una de las consecuencias del carácter necesario del despido es no reemplazar trabajadores.

III. MARCO TEORICO

CAPITULO I: TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES.

1. Terminación del Contrato de Trabajo.

Las normas de terminación de la relación laboral son de orden público, consagrando un régimen de estabilidad relativa en el empleo, existiendo la necesidad de fundar el despido en causas objetivas que puedan ser reconocidas por el trabajador que dignifique en definitiva que el trabajador sepa y entienda las razones que motivaron su desvinculación para así poder impugnarlo, sin este proceso racional, el trabajador se vería vulnerado en su derecho a reclamar por la justificación de su despido.

1.1 Concepto de “Terminación de Contrato de Trabajo”.

La terminación de un contrato de trabajo se podría conceptualizar como indica Thayer y Novoa, “como el fenómeno jurídico por el cual se extingue el contrato, queda disuelta la relación laboral y dejan de existir para las partes, las obligaciones jurídicas y ético-jurídica, patrimoniales y personales que las vinculan”¹. Atendiendo a un sentido más práctico se puede entender como “aquel acto o hecho jurídico que tiene por efecto liberar al empleador y al dependiente, de los derechos y obligaciones que recíprocamente se impusieron al celebrar un relación de índole laboral”².

Al respecto y de acuerdo a esos dos conceptos la terminación de un contrato de trabajo tendría una dimensión material, jurídica y real, ya que, además de la separación física del trabajador, terminar el vínculo contractual es un acto jurídico que extingue ese contrato y esa extinción libera a los contratantes de sus obligaciones bilaterales.

Es importante entender que el legislador concibe la terminación de una relación laboral como una concordancia de la existencia de ciertos hechos con las causales establecidas y

¹ THAYER, William: *Manual de Derecho del Trabajo*, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 2007

² THOMAS Mc MILLAN, Humberto: *Terminación del Contrato de Trabajo: Manual Práctico*, Edematri, Santiago, 2008, p. 70

que de ninguna manera se enfoca como una facultad que dependa del arbitrio del empleador entendiéndose como arbitrario el despido de un trabajador sin fundamento razonable que apoyen o justifiquen esa decisión del empleador.³

1.2 Requisitos previos a la terminación del contrato de trabajo.

Para que la terminación de un contrato de trabajo surta efecto jurídico se debe acreditar primeramente la existencia de una relación laboral, de manera que, si no existe un contrato de trabajo no se podría recurrir a las causales que reglan estos contratos para ponerle término. El otro requisito es que exista el hecho en que se funda la causal.

1.3 Relación de Causalidad para dar por terminado el contrato de trabajo.

Inmediatamente de ocurrido el hecho que configura la causal debe aplicarse esta, dentro de los plazos exigidos, de lo contrario, opera el perdón de la causal. En otros términos, debe haber una relación de causalidad entre la situación que alega el empleador y la determinación de prescindir de los servicios del trabajador. Todo esto no debe ser extemporáneo ya que se entendería en ese caso que habría una renuncia al ejercicio de la acción en tiempo y forma.

Sin embargo no debe entenderse que la causal operaría “ipso iure”, sino con la declaración del empleador⁴.

1.4 Principios Generales de la Terminación.

Considerando la causales de terminación del Código del Trabajo se puede concluir que ellas son específicas y son válidas sólo para dar por terminado una relación laboral toda vez que las normas que regulan los contratos de naturaleza civil no se pueden aplicar a la relación laboral ya que en ésta opera el principio protector por sobre el de autonomía de la voluntad que rige en materia civil; lo que hace que se descarten las normas civiles de terminación contractual. Lo anterior no impide que en la realidad se den múltiples situaciones en base a la aplicación de una de las causales.

³ THOMAS Mc MILLAN, *ibid*, p. 70

⁴ THOMAS Mc MILLAN, *ibídem*, p 71

2. Regulación de las Causales en el Código del Trabajo.

Como recién afirmamos la relación laboral sólo puede terminar por una cierta y determinada causal de las que se encuentran reguladas en la ley. Respectos de éstas se pueden hacer las siguientes precisiones que son necesarias para un correcto entendimiento del tema:

- a) Operan *ipso facto* producido el hecho que la configure el empleador debe aplicarla inmediatamente pues, de lo contrario, se ha fallado que se estaría ante el perdón de la causal.
- b) El efecto del fuero laboral es que para despedir a un trabajador se debe contar con autorización judicial previa.
- c) Por regla general no existe fuero por licencia médica, sólo se prohíbe despedir a los trabajadores acogidos a licencia médica por el artículo 161.
- d) Las únicas causales que dan derecho a recibir indemnización legal por años de servicios son las que contemplan los incisos primero y segundo del artículo 161.⁵

CAPITULO II: EL DESPIDO

1. Referencia al concepto de despido.

La mayoría de la doctrina está conteste en no dar una definición o conceptualización del despido sino más bien lo que se hace es interpretarlo negativamente en el sentido de señalar que no va a quedar comprendido en el concepto de despido.

Prueba de ello es el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) (en adelante «el Convenio») regula la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. De ahí que en su ámbito de aplicación no entren la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del trabajador o mediante un acuerdo negociado libremente por ambas partes. El Convenio tampoco se aplica en aquellos casos en que el trabajador renuncia o se acoge a la jubilación por voluntad propia. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (de aquí en adelante, «la Comisión de Expertos») también señaló que la definición dada a efectos del Convenio no obliga a los países a modificar los términos que utilizan, siempre que las disposiciones de

⁵ THOMAS Mc MILLAN, *ibídem*, p. 74

fondo contenidas en la legislación nacional se apliquen a las personas protegidas por el Convenio . No obstante, la Comisión de Expertos subrayó que la forma en que se define la terminación de la relación de trabajo reviste singular importancia, ya que no debería permitir que el empleador se sustraiga al cumplimiento de las obligaciones que se derivan de la protección prevista en caso de despido.

2. Regulación en el Derecho Internacional

2.1 Breve reseña histórica

El primer instrumento específico sobre despido fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1963 y tuvo la forma de una Recomendación (núm. 119). Años más tarde, en 1982, se adoptó el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo (núm. 158), que entró en vigor el 24 de noviembre de 1985. Junto con el Convenio núm. 158, la Conferencia adoptó la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166), que lo complementa y a su vez sustituye la Recomendación núm. 119. Al 9 de septiembre de 2008, el Convenio núm. 158 recibió 34 ratificaciones y fue denunciado por un país.

Cabe mencionar que Chile no ha ratificado el tratado en estudio, por lo que sus normas no son vinculantes no obstante sirven de modelo y de importante base doctrinaria y científica.

2.2 La causa justificada como elemento base de un despido

En el artículo 4 del Convenio, este requisito se establece como sigue: «No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio». En sus comentarios, la Comisión de Expertos recordó más de una vez que la necesidad de fundamentar el despido en una causa justificada constituye la piedra angular de las disposiciones del Convenio.

La Comisión de Expertos sostuvo que al adoptar este principio, a tenor del artículo 4, «el

empleador pierde la facultad de poner término unilateralmente a una relación de trabajo de duración indeterminada mediante la notificación de un preaviso o, en su lugar, el pago de una indemnización». En realidad, el artículo 4 del Convenio no se limita a obligar a los empleadores a justificar los despidos, sino que ante todo exige que en virtud del «principio fundamental de la justificación» no se despida a un trabajador salvo que para ello exista algún motivo relacionado con la capacidad o la conducta del trabajador o con las necesidades de funcionamiento de la empresa.

Cabe mencionar que el artículo 4 exige que la causa invocada tenga relación con al menos uno de los motivos siguientes: i) la capacidad del trabajador; ii) la conducta del trabajador; o iii) las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

i) Causas relacionadas con la capacidad del trabajador

La falta de capacidad, o de aptitud, del trabajador puede obedecer a dos motivos: *a)* carencia de las competencias o cualidades necesarias para desempeñar ciertas tareas, lo que redundaría en un desempeño insatisfactorio; y *b)* desempeño laboral insuficiente no por causa de una falta cometida deliberadamente, así como diversos grados de incapacidad para hacer el trabajo a raíz de una enfermedad o lesión.

Este punto cobra vital importancia en el presente trabajo ya que el problema de la investigación se centra en el hecho de que nuestra legislación nacional fue objeto de una reforma de la que se hablará latamente más adelante y que marcó un antes y un después ya que eliminó con un fin protector una hipótesis de despido por necesidades de la empresa consistente en la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador. Producto de ello es que se podría afirmar que en Chile esta circunstancia descrita tal cual lo es aquí no es aplicable en nuestro ordenamiento, y por lo tanto el problema que ocurre en Chile a raíz de la incongruencia que se produce entre la eliminación nominal de esta causal y los despidos en los hechos, no se produciría si la reforma hubiera sido diferente, porque el resultado no fue lo que se perseguía.

ii) *Causas relacionadas con la conducta del trabajador*

Las *faltas* pueden pertenecer a dos categorías: *a)* la primera suele referirse a la mala ejecución de las tareas para cuya realización se empleó al trabajador, lo que comprende, por ejemplo, la negligencia en el trabajo, la violación del reglamento de la empresa o la desobediencia de órdenes legítimas; y *b)* la segunda abarca diversas formas de comportamiento reprobable tales como indisciplina, violencia, agresión, injurias, la perturbación de la tranquilidad del lugar de trabajo, etc.

iii) *Motivos que guardan relación con las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio*

Aun cuando el concepto de *necesidades de funcionamiento de la empresa* no está definido de manera específica en el Convenio ni en la Recomendación, en la definición propuesta por la Oficina durante la primera discusión en la Conferencia se indicó que estos motivos eran en general de índole *económica, tecnológica, estructural o similar*. Las terminaciones por estas razones pueden ser individuales o colectivas e involucrar una reducción de personal o el cierre de la empresa. La Comisión de Expertos sostuvo también que “la causa relacionada con las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio podría definirse también de manera negativa como toda causa exigida por las necesidades económicas, tecnológicas, estructurales o análogas, pero que no es inherente a la persona del trabajador y que, por lo tanto, no está relacionada con su capacidad ni con su conducta”.

3. Regulación en el Derecho chileno: Causal del artículo 161 “Necesidades de la Empresa”.

3.1 Evolución Histórica de su regulación.

Ley 16.455

Esta causal se consideró como una fuente del término de la relación laboral por la ley 16.455 de D.O. de 06.04.1966, que en su artículo 2 señalaba: *Serán causas justificadas de terminación del contrato de trabajo las siguientes: 10.- Las que sean determinadas por las necesidades del funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.* Debido a que su texto no precisaba el carácter de las necesidades para darla por configurada su aplicación resultó muy discutida. Para los tribunales atendido al tenor y espíritu de la causal ésta requería “la concurrencia de una situación objetiva de carácter técnico o económico que hiciera menester la separación de un trabajador de su empleo”. En la práctica esta causal se utilizaba para la reducción de personal, aduciendo razones técnicas para producir cambio o innovaciones estructurales de la empresa y también razones económicas derivadas de la disminución de la demanda. Además esa causal no contemplaba la obligación legal del empleador de pagar al trabajador una indemnización por años de servicios, ya que sólo en el caso en que un tribunal declarare el despido como injustificado, ordenaría la incorporación del trabajador y en el caso que el empleador no lo hiciera, lo condenaba al pago de una indemnización por años de servicios; lo anterior, se entiende sin perjuicio que se hubiere pactado una indemnización contractual. Esta ley y como consecuencia la causal fue derogada el 14.08.1981.

Ley 19.010

Luego en la ley 19.010 de D.O. 29.11.1990 en su artículo 3 ° restableció esta causal e indicaba: *Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, 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, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador. Esta ley importó un cambio ya que dio mayor claridad a la norma y una mayor justificación a los argumentos que podían darse pues el objetivo fue incorporar ejemplos que no fueran taxativos porque lo sustancial de la intención de esta ley fue incorporar esos ejemplos y hacer una diferencia con la regulación de la ley anterior que como se explicó hacia sólo una enunciación general.

Ley 19.759

El texto actual del artículo 161, quedó fijado por el artículo único n° 24 de la ley 19.759 de D.O. 05.10.2001, que señaló: *Modifícase el inciso primero del artículo 161, de la siguiente forma: a) Suprímense la expresión "y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador", y la coma (,) que la precede. b) Agrégase a continuación del punto aparte (.), que pasa a ser punto seguido (.) la siguiente oración: "La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168."*

Esta modificación es la que marca un antes y un después en la aplicación a la realidad de los despidos y es lo que da origen a la problemática que trataremos de resolver en este trabajo. Es producto de la experiencia que se vivió en Chile durante la crisis económica de 1982.

El propósito de la supresión de la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador como factor de despido apuntó según los legisladores “a que los empleadores puedan potenciar la capacitación de sus trabajadores sobre todo en las áreas de las nuevas tecnología o en las que la empresa requiera, de manera de evitar el despido y mantener las otras causales de finiquito, por necesidades de la empresa ante razones de mercado. Es una forma, también, a parte de fomentar la capacidad del trabajador de que este pueda adaptarse al avance de los cambios tecnológicos. En términos prácticos, podríamos graficar esta afirmación diciendo que si una persona no estuviere en condiciones de adoptarse al desempeño de una labor

tecnológicamente nueva en la empresa que trabaja, su empleador no podría despedirlo bajo el argumento de que carece de la debida adecuación laboral o técnica”⁶.

Respecto del concepto de falta de adecuación o técnica del trabajador se podría concluir atendiendo al tenor literal de la frase que tendría lugar cuando un trabajador tuviere una menor capacidad intelectual o por edad, que ante un avance tecnológico no puede adecuarse. Se debe considerar que “La integración del trabajador a la empresa es un elemento tipificante, además, porque pone en contacto a los trabajadores entre sí, los que desarrollaron entre ellos el Principio de la Solidaridad”⁷. Además de lo anterior, se agrega que “la permanencia del trabajador en la empresa plantea problemas conductuales de aquel con el empleador, con sus ejecutivos, con sus bienes, con sus organización y método de trabajo, y, además, y muy en particular, con todos sus demás compañeros de trabajo, dando lugar a un fenómeno que incluso trasciende del campo estrictamente empresarial para asumir caracteres políticos y públicos”⁸.

Durante la vigencia de la causal antes de la reforma del año 2001, la Dirección del Trabajo entendió por falta de adecuación laboral “la circunstancia de no avenirse el dependiente con el trabajo en su aspecto económico, jurídico y social y, por falta de adecuación técnica, el hecho de no avenirse el trabajador con los procedimientos y recursos de determinada ciencia o arte que debe utilizar la empresa, generada por la modernización tecnológica”⁹. Concuera con lo anterior otro dictamen que señala que tal situación decía relación con ciertos problemas conductuales y humanos del trabajador, ya sea con su empleador, con quienes representen al empleador o con sus compañeros, esto producido por razones económicas, sociales o jurídicas que impide que ese trabajador se adecue a su trabajo¹⁰. Así puede concluirse que la idea del Servicio era que no quedaran duda acerca de la improcedencia de seguir invocando la causal en lo referido a una carencia de formación o de conocimientos técnicos o profesionales.

Por su parte la Corte de Apelaciones de Concepción ha realizado un importante aporte jurisprudencial en dos fallos relevantes para el tema. Refiriéndose a la época anterior a la

⁶ NADAL SERRI, Daniel: *El despido en el Código del Trabajo*, Lexis Nexis, Santiago, 2003, p. 292

⁷ MACCHIAVELLO, Guido: “Teoría jurídica y análisis de las actuales normas chilenas”, en, *Derecho del Trabajo*, tomo I, Fondo de Cultura Económica, p.191.

⁸ MACCHIAVELLO: *ibid*, p. 191

⁹ NADAL, *ob. cit.* p. 384.

¹⁰ Dirección del Trabajo, Ordinario N° 4.542/216, de 05.08.1994.

reforma en esta materia expresó que “hasta la vigencia de la ley N° 19.759, se indicaba en el artículo 161, como ejemplo de causales de necesidades de la empresa, la falta de adecuación laboral y técnica del trabajador, siendo eliminado expresamente por la referida ley, lo que no puede sino ser entendido como el rechazo del legislador al despido de un trabajador por ese fundamento, dado que dentro del esquema moderno del desarrollo de las relaciones laborales, esa adecuación se encuentra en la obligación del empleador de proporcionar la capacitación necesaria para que el trabajador se adapte, constantemente, a las nuevas necesidades que la vida moderna exige a la empresa, sin que cada vez que esas necesidades se presenten se vea amenazada por su estabilidad laboral”¹¹. Respecto a la época post reforma ha señalado que “dentro de la causal necesidades de la empresa eliminó la hipótesis de falta de adecuación laboral o técnica del empleador, como motivo justificado para terminar una relación laboral, pretendiéndose con esta modificación impulsar a los empleadores a potenciar la capacitación de sus trabajadores y que éstos pueden adaptarse a las nuevas tecnologías, de modo que si una persona no puede desempeñar una labor nueva en la empresa donde trabaja, su empleador no podrá despedirlo aduciendo falta de adecuación laboral o técnica”¹².

3.2 Diferencia con el desahucio

Debe quedar suficientemente clara la distinción entre ambas, y nunca debe interpretarse como que cuando la ley se refiere al desahucio lo hace a las necesidades de la empresa.

En la legislación actual, ya no se regula el desahucio como una causal de aplicación general como sí se hacía antes. En efecto, hoy sólo es aplicable a los trabajadores señalados en el inciso 2° del artículo 161, esto es, trabajadores que tengan poder para representar al empleador, trabajadoras de casa particular y los trabajadores con cargos o empleos de exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.¹³

¹¹ Sentencia 24.08.2006, Rol 615-2006, Corte de Apelaciones de Concepción.

¹² Sentencia 08.11.2007, Rol 539-2007, Corte de Apelaciones de Concepción.

¹³ NADAL, ob.cit., p. 311.

Es en relación a esta última categoría de trabajadores de donde surgen los problemas, ya que un empleador pudiera pensar (y estaría en cierto modo en lo correcto) que todos los trabajadores en algún grado deber ser de su confianza - de hecho el contrato de trabajo es un contrato intuitu personae- y, que por lo tanto, podría valerse del desahucio y en definitiva no expresar causa para despedir a un trabajador, y no se valdría así de la causal necesidades de la empresa en la hipótesis de que sea aquella la causal que se configure.

Ya en 1967 la Corte Suprema se pronunció al respecto en sentencia de 19 de enero de ese mismo año, oportunidad en la que estableció que “todo contrato de trabajo prevé la existencia del factor ‘confianza’ pues no sería razonable que se contrataran los servicios de un trabajador que no inspira confianza. De hecho todo dependiente necesita en mayor o menos grado gozar de la confianza de su empleador”.¹⁴

Siendo así, el factor confianza se definiría por el grado de responsabilidad en la labor realizada.

Según el tratadista Juan Díaz Salas, los requisitos que distinguen a la exclusiva confianza y la diferenciarían de otras causales, serían que se comprometiera la responsabilidad del empleador, que la labor sea decisiva para la empresa, que el trabajador tenga acceso a la contabilidad e información financiera, que conozca ese trabajador el secreto industrial, debe cuidar los materiales del empleador y realizar funciones que por su naturaleza no puedan encomendarse a otras personas, sino que se le encargan porque ese trabajador hace fe de su comportamiento y moralidad o ética en el trabajo.¹⁵

Producto de lo anterior se produce una confusión, ya que puede ocurrir que la empresa tenga por ejemplo bajas en su productividad producto de la mala labor de trabajadores negligentes, que a su vez son de exclusiva confianza, surgiendo la razonable duda de si se les despiden por necesidades de empresa, o se les desahucia sin expresar causa; todo lo anterior como lo dijimos, en pos de proteger la seguridad jurídica.

¹⁴ NADAL, *ibid.*, pag 311.

¹⁵ NADAL, *ibídem*, p.310.

3.3 Contenido actual de la causal. Hechos que la configuran.

El tenor literal del actual artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo señala: *Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, 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.*

La causal de terminación por necesidades de la empresa es de naturaleza objetiva, es decir concreta, requiere de la concurrencia de un hecho que configure la causal y ese hecho no se vincula con la aptitud del trabajador como tal.¹⁶

Es importante considerar antes de analizar cada uno de esos ejemplos que para el uso legítimo de ésta causal el trabajador debe recibir al indemnización por años de servicios y además debe conocer una razón objetiva de su despido y si el despido carece de fundamento éste debe ocasionar un mayor costo que el que sí lo tiene. Así, la expresión de la causa tiene que ver con la dignidad de la relación laboral ya que se entiende que el trabajador conoce las razones invocadas no resultará afectado en su dignidad y autoestima.¹⁷

En su inciso primero el artículo 161 señala algunos casos que pueden constituir la causal, enumeración que se entiende a título ejemplar y sería válido invocar otros hechos.

Los hechos o situaciones válidas para disponer que cesen los servicios son:

1. Los derivados de la racionalización o modernización de la empresa, establecimiento o servicio;
2. Las bajas en la productividad; y
3. Los cambios en las condiciones del mercado de la economía.

1. *Los derivados de la racionalización o modernización de la empresa, establecimiento o servicio:* En fallo de la Corte de Apelaciones de Concepción se sostiene que se debe

¹⁶ GARCIA SALINAS, Claudio y LAMPE CATALÁN, Enrique: *Criterios jurisprudenciales de los tribunales superiores de justicia en materia laboral*, Libro Lex, Santiago, 2010, p. 149.

¹⁷ THOMAS, ob. cit., p.378.

entender el concepto de racionalización conforme al Diccionario de la Lengua Española que define *Racionalización* como la “Acción y efecto de racionalizar el trabajo” y que “racionalizar” importa “Organizar la producción o el trabajo de manera que aumente los rendimientos o reduzca los costos con el mínimo esfuerzo”.

2. *Las bajas en la productividad:* Siguiendo el criterio de la Corte de Apelaciones de Concepción, se entenderá por Productividad como la relación entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc; por tanto se concebirá como una disminución de un índice de producción en relación a un determinado medio empleado.
3. *Los cambios en las condiciones del mercado o de la economía:* haciendo un análisis de los conceptos como mercado y economía, se entiende como sistema económico en el que las decisiones tienden a obtener el mayor beneficio según los precios de la oferta y la demanda; siendo así esta hipótesis se entenderá siempre y cuando para la empresa haya un cambio desfavorable porque de otra manera no se fundamenta este ejemplo.

Estas tres hipótesis si bien se entienden que están incorporadas en el artículo a modo meramente ilustrativo, nos revelan que en razón de ellas se podría hacer una especie de clasificación de las necesidades de la empresa, según involucre consideraciones de orden técnico como económico:

Por consideraciones de orden *técnico* habría que entender las que atañen a aspectos estructurales en la instalación de la empresa que provocan cambios en la mecánica funcional del establecimiento, como señala la ley a modo de ejemplo en la necesidad de separación de un trabajador derivada de su racionalización o modernización.

Las consideraciones *económicas* implican un deterioro en las finanzas y recursos de la empresa que hacen inseguro su funcionamiento y ponen en peligro la estabilidad financiera de la empresa, las que corresponderían a las que señala la ley como bajas en la productividad o cambio en las condiciones del mercado o de la economía. Pero se debe hacer la salvedad que los tribunales de justicia han entendido que si la mala situación económica tiene su origen en un manejo deficiente e incluso culpable del empresario no sería legítimo aplicar esta causal, por consiguiente, se podría invocar cuando esa mala situación económica no sea imputable a la empresa y resulte ajena a su voluntad. Según el

fallo de la Corte de Apelaciones de Santiago, la aplicación de esta causal por necesidades derivadas de la racionalización y modernización no se vinculan necesaria con una singular actividad económica específica pues la de la disposición se colige que puede ser aplicada entre otros casos cuando las necesidades se derivan de racionalización, y si no se puede acreditar eso, no se puede aplicar la causal. Específica la Corte Apelaciones de Santiago que “el exceso de costos operacionales de naturaleza operacional que habría derivado en una sobredotación de personal asignado para la ejecución de un determinado proyecto por la empleadora – hecho que se esgrime como causa originaria del despido del actor-, debió tener como causa directas las propias decisiones de la empleadora, y, por lo tanto, a esta únicamente le son imputable esos hechos que habrían motivado la terminación anticipada del contrato el trabajo del actor, el que, por todo lo ya expuesto, ha de calificarse como injustificada¹⁸.

Por lo anterior, cabe llegar a la conclusión que al analizar las hipótesis que contiene la causal el carácter económico o tecnológico de las necesidades de la empresa es un rasgo común en cada una de ellas y viene a ser esto una directriz para encontrar la medida que debe ser usada como referencia para precisar lo que debe entenderse por necesidades de la empresa.¹⁹ Al ser así la causal se puede aplicar a otras situaciones análogas al carácter económico o tecnológico y sólo bastaría con que se dieran en la realidad los elementos de ajenidad u objetividad, gravedad y permanencia.²⁰

3.4. Naturaleza jurídica de la causal.

Las hipótesis descritas tienen en común tres elementos: objetividad o ajenidad, gravedad y permanencia.

- 1) *Objetividad*: Se refiere a que esta causal se clasifica como *objetiva*, lo que significa que no depende de la voluntad del empleador sino de que en la realidad concurren ciertos hechos y situaciones. “La separación del trabajador es producto de

¹⁸ Sentencia de 30.03.1999, rol n° 3946 – 1998, Corte de Apelaciones de Santiago, (Gaceta Jurídica 225, pág. 779)

¹⁹ THOMAS, ob. cit., p. 382.

²⁰ Sentencia 16.10.2007, rol 107-2007, Corte de Apelaciones de Concepción.

hechos graves de naturaleza económica que se impone en forma exógena a una administración diligente de la empleadora. De esta forma el despido es causado y no puede sustentarse en una decisión unilateral, caprichosa, sino que debe tener como sustento algunas de la hipótesis contempladas en el texto legal”²¹

- 2) *Gravedad*: Implica que el empleador se encuentre circunstancias graves o irremediables, y la
- 3) *Permanencia*: Significa que los problemas económicos o las situaciones derivadas del aspecto técnico o estructural de la empresa no deben ser subsanables ni transitorios²². Expresa la Corte de Apelaciones de Chillán que el “carácter de necesario del despido es requisito *sine quanon* de la causa alegada”²³.

3.5 Aplicación a todo tipo de contrato

Se debe explicar de acuerdo a la Jurisprudencia la causal se puede aplicar a todo tipo de contrato, la diferencia está en los efectos, que son distintos en cada tipo de contrato convenido. Existen según la jurisprudencia, dos razones para afirmar lo anterior:

a. Por los términos amplios del artículo 161 y por las razones que justifican poner término al contrato de trabajo sería procedente aplicarla en cualquiera de los contratos de trabajo regulados en la ley.

b. Además hay una razón de texto, pues los artículos 159 y 160 del código del trabajo establecen formas de terminar una relación laboral, mientras que la norma del artículo 161 comienza con la oración “sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes”, por lo que no resultaría útil discutir sobre la naturaleza jurídica que debiera tener el contrato de trabajo a que se le pone término por las necesidades de la empresa, ya que es aplicable a todo tipo de terminación de estos contratos.²⁴

Esto toma interés en el tema de la indemnización que procede en contratos a plazo fijo o por obra o faena. Hay un fallo de la Corte de Apelaciones de Concepción en que se explican los efectos de su aplicación a un contrato a plazo fijo o a un contrato indefinido.

²¹ Sentencia 26-12-2007, rol 555-2007, Corte de Apelaciones de Concepción.

²² Sentencia 10.12.2007, rol 428 -2007, Corte de Apelaciones de Concepción.

²³ Sentencia de 11.08.2006, rol nº 65-2006, Corte de Apelaciones de Chillán.

²⁴ BENAVIDES FRITIS, Carlos: *El despido en la nueva justicia laboral*, Punto Lex, Santiago, 2009, p. 108.

En caso de una indemnización del lucro cesante , tratándose de un contrato a plazo fijo, resulta fácil calcular lo que el trabajador dejó de percibir, pero debe razonarse sobre los demás aspectos de una relación laboral, pues se establecen una serie de indemnizaciones por el término de ésta: una indemnización sustitutiva del aviso previo para evitar la indefensión del trabajador, y una indemnización por años de servicio que tiene por objeto resarcir el daño producido por la pérdida de la fuente de trabajo y el desgaste que se sufre por la contingencia incierta de encontrar un nuevo empleo. El Código no regula la situación de un despido injustificado de un trabajador con contrato por obra o faena, y eso constituiría una violación a la ley del contrato de acuerdo a lo señalado en el artículo 1545 del Código Civil, es decir, que éste no podría ser invalidado sino por consentimiento mutuo de las partes o por causas legales, y quien así lo haya hecho, se debe arriesgar a tener que pagar los perjuicios directos ocasionados, que se vinculan a legítima utilidad que pudo haber adquirido el trabajador en virtud del cumplimiento de las obligaciones que contrajeron las partes, como así dispone el 1556 del Código Civil. Pero por otro lado, también aparece, como injusto, el pago de las remuneraciones sin que exista una contraprestación de trabajo efectivamente realizado porque el pago en este caso del lucro cesante representaría la totalidad de la prestación adeudada, sin haber un desgaste propio del trabajo realizado. Por consiguiente debe considerarse la prestación de servicios remunerada que pudo haber realizado el actor durante ese período, el desgaste propio e inherente al cumplimiento de las labores que reduce necesariamente el monto del lucro cesante. Si se acredita la existencia de un contrato por obra o faena y la obligación de pagar la indemnización sustitutiva del aviso previo, esto para reducir el monto indemnizatorio del lucro cesante, lo cual es de carga del empleador, y si no lo hace deberá accederse al lucro cesante, pero no completamente, porque la remuneración es la contraprestación del trabajo realizado, y que finalizado el contrato se ha hecho imposible producir esta equivalencia debiendo utilizarse normas lógicas de justicia que justifiquen una disminución prudencial del monto a calcular. Siguiendo con el razonamiento constituiría una razón de equidad pagar la indemnización por el término del contrato de plazo fijo, porque en este caso las partes han contraído obligaciones que no pueden desconocerse utilizando la legislación laboral, pasando a llevar los principios más básicos de las obligaciones que emanan de un contrato, para el derecho Civil es una conjunto de normas básicas para la convivencia

pacífica de las relaciones jurídicas de personas en general, mientras que en el derecho Laboral son concebidas como un conjunto de normas protectoras de los derechos de los trabajadores, y por lo tanto, no puede reglamentar en desmedro de éstos la facultad que tienen para ser resarcidos los perjuicios distintos de los establecidos en el Código del Trabajo. Pues sostener lo contrario, sería abrir una brecha de injusticia que desconocería las obligaciones de las partes y correlativamente la estabilidad laboral, en la medida en que el empleador no estaría compelido a respetar, bajo ninguna sanción, el plazo fijo estipulado en un contrato de trabajo²⁵.

Otro fallo corrobora lo mismo, que señala que la terminación anticipada de un contrato a plazo fijo sin causa justificada da derecho al trabajador a percibir una indemnización equivalente al pago de sus remuneraciones desde el despido hasta el término del contrato²⁶.

²⁵ Sentencia 26.12.2007, rol 555-2007, Corte de Apelaciones de Concepción, (Benavides pag 110,111).

²⁶ BENAVIDES, ob. cit. p. 111.

IV. PROBLEMA DE INVESTIGACION

De esta causal surgen dos problemas en su aplicación, que son opuestos entre sí, pero que están conectados, porque ambos se orientan en la práctica en el mismo sentido:

1° La casuística recurrente, hoy en día, de empleadores que despiden trabajadores por la causal necesidades de la empresa, al no poder hacer aplicable otra causal subjetiva u objetiva que termine la relación laboral, porque en la realidad no se dan los supuestos que configuren otras causales, y en el fondo, no tienen tal “necesidad” de despedir al trabajador, y esto se constata, por ejemplo, en que luego de despedir a un trabajador se le reemplaza a la brevedad, por lo que luego en un eventual juicio por despido improcedente el empleador no puede acreditar las circunstancias que configuran la causal, condenándosele a pagar una indemnización con el aumento correspondiente, siendo ello una forma de vulneración a los derechos de los trabajadores.

2° La falta de opción que afecta a un empleador, que tal vez pueda tener un cambio en la productividad de su empresa que le afecte negativamente, y que este cambio sea producto de la mala gestión de un trabajador o trabajadores en particular, a los que no se puede aplicar alguna causal del artículo 160 porque no se configuran, ni tampoco se dan alguna de las situaciones del artículo 159, pero a quienes tampoco se les puede aplicar alguna causal del artículo 161, porque si bien existe esta baja en la productividad, no es de una entidad suficiente o determinante que se pueda acreditar en un juicio como circunstancia que justifique la aplicación de la causal, por lo que ese empleador quedaría sin la opción de despedir legalmente a un trabajador en esas circunstancias, obligándolo a realizar un despido ilegal por la falta de opción, y rompiéndose en el fondo la particular contractualidad del contrato del trabajo, que sabemos que es distinta a una relación civil, sin duda, por la desigualdad de las partes en la relación laboral y la subordinación y dependencia del trabajador respecto del empleador, pero igual implica un acuerdo de voluntades y algún grado de libertad de ambas. Con lo cual estimamos que se vulneraría el derecho del empleador a dirigir su actividad como estime pertinente.

Por lo tanto, ambas situaciones están íntimamente relacionadas, es más, están tan entrelazadas que una puede ser excusa de la otra, o un extremo puede llevar a la aplicación del otro, esto porque un empleador que carece de esta llamada opción frente a un trabajador negligente, probablemente o no despedirá, perjudicando su actividad, o lo despedirá probablemente por la causal necesidades de la empresa, perjudicando el derecho del trabajador a permanecer en su labor mientras no exista causa legal que ponga término a su relación laboral, por lo que finalmente al adoptar una u otra decisión, siempre resulta un perjuicio para una u otra parte y, en general, un perjuicio para la seguridad jurídica, pues, siempre será objeto de conflicto a nivel judicial, con pronunciamiento en uno u otro sentido dependiendo de la capacidad probatoria que tenga cada parte, en lo que sabemos influyen muchos factores.

V. OBJETIVOS

-GENERALES:

Develar si existe o no alguna problemática judicial relevante en la aplicación de la causal de necesidad de la empresa con posterioridad a la reforma de la ley 19.759 de 2001.

-ESPECIFICOS

- 1.- Análisis breve de las causales de terminación después de la reforma.
- 2.- Dificultades que presenta la actual causal, Necesidades de la Empresa, para el despido de trabajadores.
- 3.- Análisis de la causal de despido ante la jurisprudencia chilena.

VI. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación realizada utiliza tres métodos:

Método Teórico: Con su aplicación se nos permitirá profundizar en el conocimiento de las regularidades y cualidades esenciales de la causal en estudio. Cumple una función gnoseológica importante pues permiten la interpretación conceptual de los datos empíricos encontrados, y a su vez crean las condiciones para ir más allá de las características superficiales de la realidad, explicar los hechos y profundizar en las relaciones esenciales y cualidades fundamentales de los procesos no observables directamente.

Método Empírico: Con su aplicación nos permitirá la obtención y elaboración de datos empíricos y el conocimiento de los hechos fundamentales que caracteriza a la causal en estudio. La principal técnica que utilizaremos es la recolección de datos, más específicamente: encuestas.

Método Estadístico: Cumplirá la función de contribuir a determinar la muestra de sujetos a estudiar, tabular los datos empíricos obtenidos y establecer las generalizaciones apropiadas a partir de ellos. Además nos permitirá organizar y clasificar los indicadores cuantitativos obtenidos en la medición, revelándose a través de ellos las propiedades, relaciones y tendencias del fenómeno que en muchas ocasiones no se perciben de manera inmediata.

Esta investigación se dividió en cuatro etapas:

Primera etapa: Recopilación y análisis de los antecedentes.

Actividades:

1.- Revisión de Textos Normativos:

- Código del Trabajo República de Chile.

- Ley 19.759.

- Ley 19.010.

- Ley 16.455.

- Convenio OIT sobre “Terminación de las relación de trabajo” n° 158 de 1982.

2.- Revisión de bibliográfica en textos especializados

Segunda Etapa: Sistematización de la Información.

Actividades:

- i.- Lectura comparativa textos de doctrina nacional con la legislación vigente nacional e internacional.
- ii.- Confección de encuesta con el listado e preguntas que explican el problema jurídico que se plantea en esta tesina.
- iii.- Realización de la encuesta.
- iv.- Ordenamiento de los resultados.
- v.- Comparación de los resultados obtenidos con el ordenamiento jurídico.

Tercera Etapa: Elaboración y confección de un instrumento para obtener información.

El instrumento elegido fue una encuesta, contenida en el anexo. Esta encuesta está orientada a revelar si existe o no un situación jurídica relevante respecto a despedir trabajadores por la causal necesidades de la empresa establecimiento o servicio contenida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo y la repercusión que tuvo en el empleador la reforma del año 2001 que introdujo la ley 19.759. En definitiva, se trata de obtener si la nueva causal de terminación se aplica legalmente en la praxis por los empleadores.

Actividades:

- i.- Diseñar encuesta para los servicios jurídicos de las empresas seleccionadas.
- ii.- Validar las encuestas.
- iii.- Individualizar empresa y su respuesta.

Cuarta Etapa: Análisis de información.

Actividades:

- i.- Organizar la información obtenida.
- ii.- Elaborar gráficos.
- iii.- Discutir la información obtenida.
- iv.- Obtener conclusiones como resultado final de la investigación.
- v.-Redactar el informe de tesina.

VII. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para obtener resultados se elaboró una encuesta que contiene 25 preguntas de selección múltiple o alternativas. Para efectos de ordenar y racionalizar los resultados obtenidos por la encuesta, agrupamos las respuestas de acuerdo a ámbitos que se quieren dar a conocer, es decir, seleccionar ciertas preguntas agrupándolas en una idea común.

Estas empresas a nuestro juicio representan una muestra miscelánea que cumple de mejor manera el objetivo de este instrumento porque se trata de empresas de rubros totalmente diferentes y que se distinguen según número de trabajadores.

Pequeña empresa: Menos de 100 trabajadores:

- **SUPPLY MARITIME SERVICES LTDA.** Es una empresa que presta servicios a las naves de pasajeros que recalcan en el puerto de Valparaíso consistentes en la extracción de basuras y el buceo comercial con un objetivo de protección medioambiental.

Medianas empresas: Más de 100 trabajadores:

- **CENCOCAL S.A.** (Central de Compras La Calera) Es una empresa dedicada a atender y abastecer el comercio minorista, con el objetivo de ir ampliando las zonas de cobertura de atención. La empresa nació en la ciudad de La Calera pero hoy cuenta con distintas sucursales en Illapel, Quillota, Los Andes y Valparaíso.
- **NBC Ltda.** Es una empresa nacida en la ciudad de Curicó con sucursales en La Ligua, Illapel y Ovalle, dedicada al equipamiento de electricidad industrial y a la venta de artículos eléctricos también a nivel industrial.
- **SERMECOOP** (Servicios Médicos Cooperativos) Es una empresa que presta servicios a otras empresas trabajando directamente con sus Departamentos de

Bienestar, consistentes en cubrir las necesidades de salud de sus trabajadores. Es una Cooperativa constituida por Decreto Legal N° 1445 del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción el 27 de Noviembre de 1967.

Grandes empresas: Más de 1000 trabajadores:

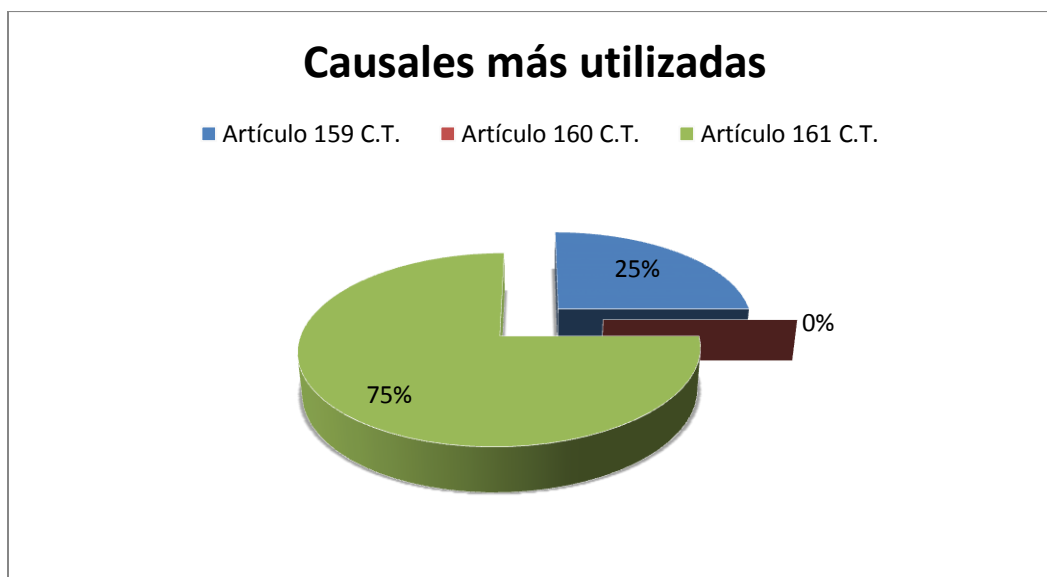
- **AMEC.** (Sede Chile) Es un proveedor enfocado en la consultoría, ingeniería y servicios de gestión de proyectos en petróleo, gas, minerales y metales trabajando con energías limpias.
- **WÄRTSILÄ.** Es una empresa que con innovación tecnológica maximiza el rendimiento ambiental y económico de los barcos y plantas de energía de sus clientes. Wärtsilä Chile Ltda. inició operaciones en 1992. Las instalaciones se encuentran en Valparaíso y en Antofagasta, donde las principales empresas mineras se encuentran. Sirven a los sectores de la industria, marina, minería y energía, con amplia gama de servicios. También opera y mantiene instalaciones como Las Cenizas en Copiapó, al igual que centrales eléctricas en el sector minero como Quebrada Blanca, Maricunga y La Escondida.
- **ENAP Refinerías S.A.** (Refinería Aconcagua) Es una empresa chilena dedicada a la exploración, explotación, producción y comercialización de hidrocarburos y sus derivados. Nació producto de la fusión de Petrox Chile con Refinería de Petróleos de Concón.
- **CITROËN Chile.** Es una empresa dedicada a la comercialización y concesión automotriz. Es una marca francesa constructora de automóviles fundada en 1919.

Análisis porcentual de la encuesta.

Como ya se explicó, para efectos prácticos y de mejor entendimiento de los resultados las preguntas fueron agrupadas en grupos según el ámbito que se desea dar a conocer.

La primera pregunta se encuentra separada por el hecho de apuntar a un planteamiento general sobre terminación de la relación laboral.

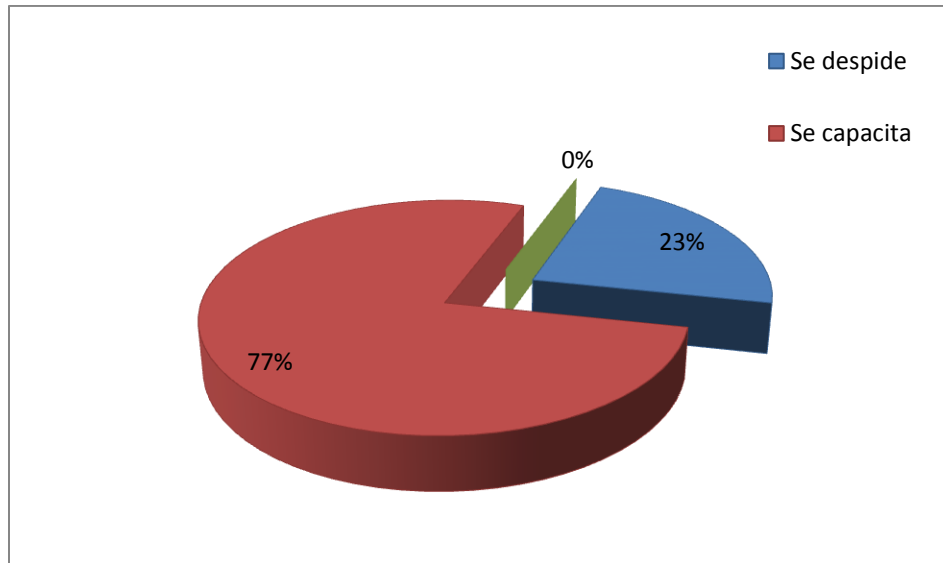
La causal de término más utilizada es:



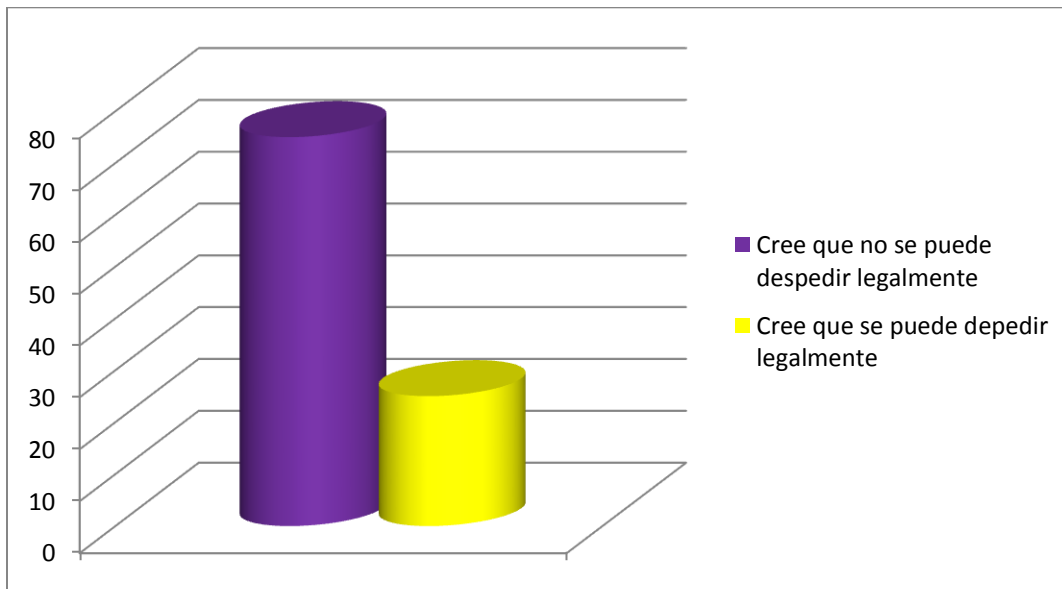
Las siguientes preguntas se agrupan de la siguiente manera:

Primer grupo (Preguntas 2 y 3): Criterios que utiliza la empresa al encontrarse en una situación de incompatibilidad o problema con un trabajador.

- Cuando el trabajador no es adecuado para prestar los servicios a la empresa:



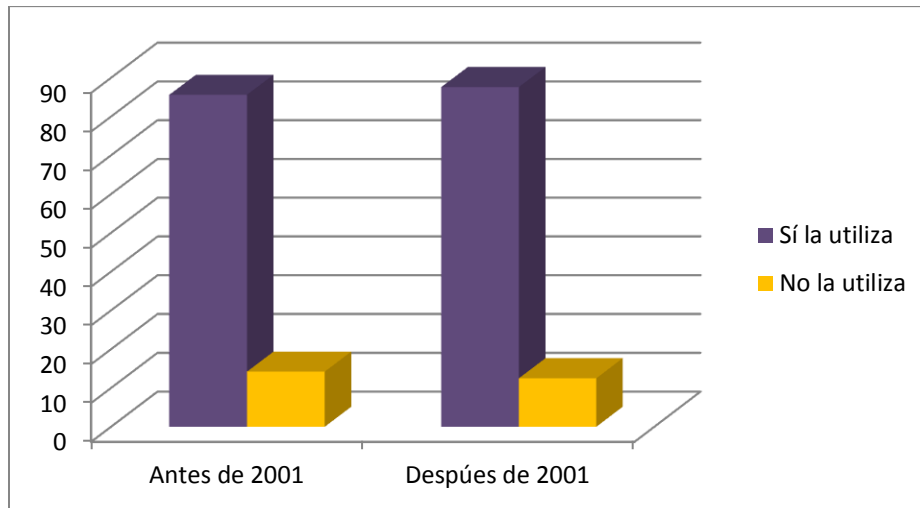
- En relación a lo anterior, si el trabajador no es adecuado para realizar los servicios, el empleador lo hará con el convencimiento que lo realiza conforme a la ley, el 75% de las empresas encuestadas cree que no se puede hacer conforme a la ley, 25% cree que lo hace legalmente.



Segundo grupo (Preguntas 4 y 5): Aplicación histórica de la causal.

Utilización de la causal antes de la reforma del año 2001.

- Antes de 2001, el 85.6% utilizaba la causal y el 14.2% no.
- Después de 2001, el 87.6 % utiliza la causal y el 12.5 % no la utiliza.

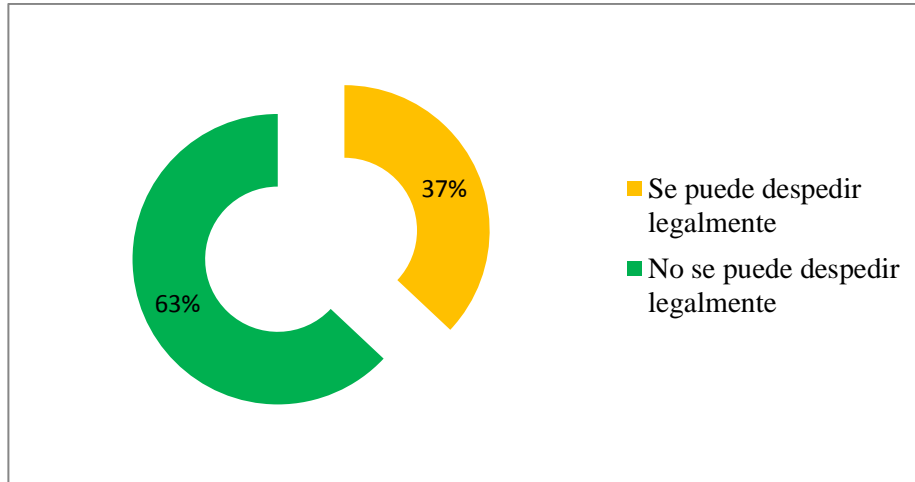


Tercer grupo (Preguntas 6, 7 y 8): Realidad de la Reforma impuesta por la Ley 19.758 del año 2001.

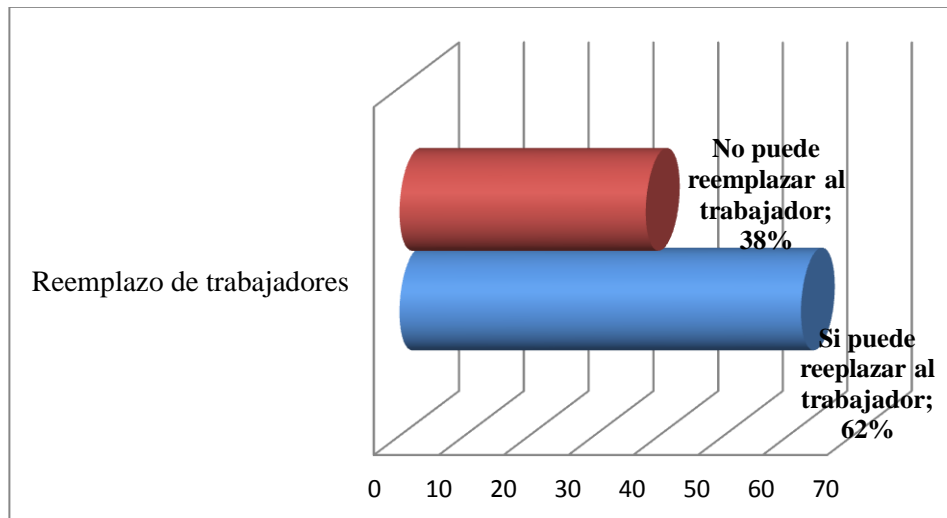
- En relación a la reforma del año 2001 que fue objeto la causal, el 100 % de las empresas encuestada conoce tal modificación.
- El 100% cree que esta modificación no favorece o beneficia al empleador
- El 50% de los encuestados cree que beneficia al trabajador, mientras que el otro 50% cree que no lo beneficia.

Cuarto grupo (Preguntas 9, 10 y 11): Creencias respecto del despido afianzadas como prácticas en las relaciones laborales.

- Se preguntó que ante un cambio en la economía o en el mercado, bajas en la productividad o cambios derivados de la racionalización de la empresa, puede despedir legalmente a un trabajador. El 63% de las empresas cree que no se puede despedir legalmente a un trabajador, mientras que el 37% tiene la convicción que puede despedir legalmente a un trabajador.



- Al preguntarles si pueden reemplazar al trabajador despedido, el 62% cree que no puede reemplazar a un trabajador, el 38% sí estima que puede reemplazar a un trabajador.

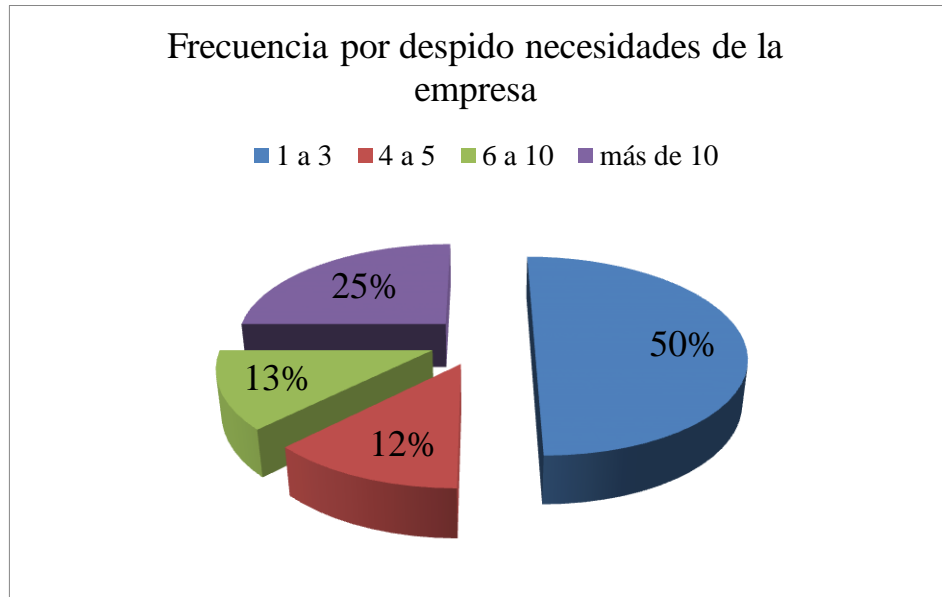


- Se preguntó que entienden las empresas por un despido necesario, el 100% de ellas entiende que el despido debe ser absolutamente necesario en razón de las circunstancias por las que atraviesa la empresa.

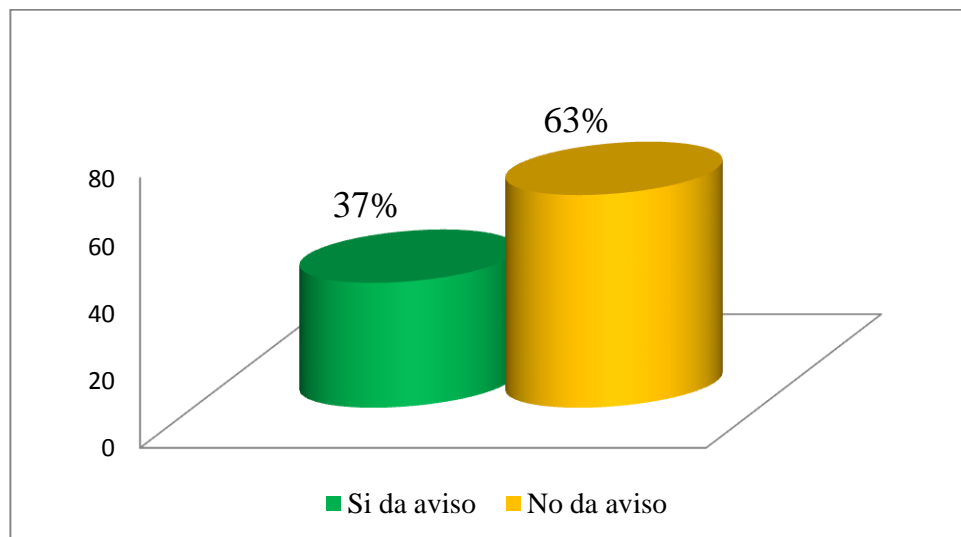
Quinto grupo (Preguntas 12, 13 y 14): Datos estadísticos al utilizar la causal.

- Frecuencia de despidos por la causal del artículo 161 por cada año:
 - 50% utiliza esta causal de 1 a 3 veces por año.

- ii. 12% la utiliza entre 4 a 5 veces en el año.
- iii. 13% la utiliza entre 6 a 10 veces en el año.
- iv. 25% la utiliza más de 10 veces.



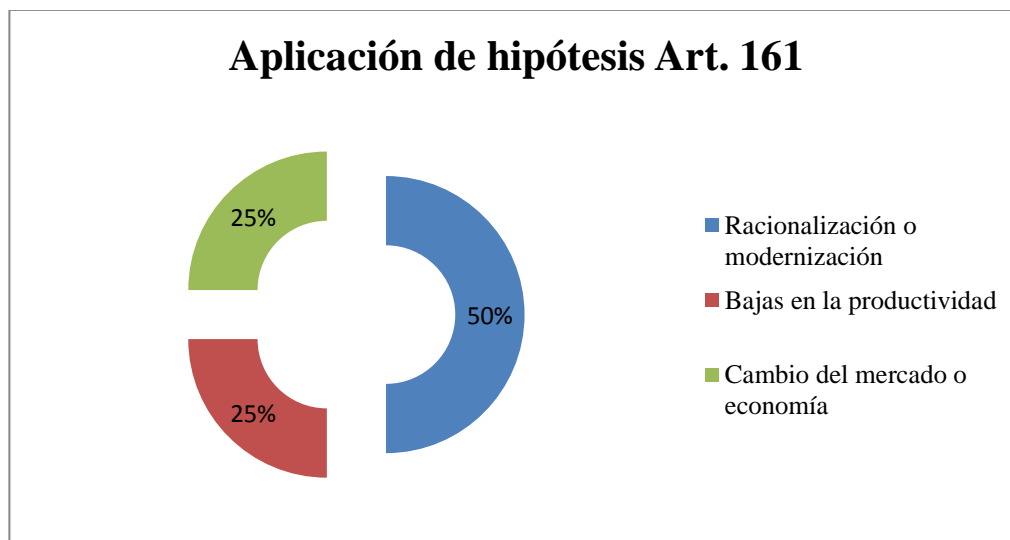
- En cuanto al aviso previo señalada en el artículo 162, el 37% da el aviso del despido con 30 días de anticipación, el 63% no da el aviso previo.



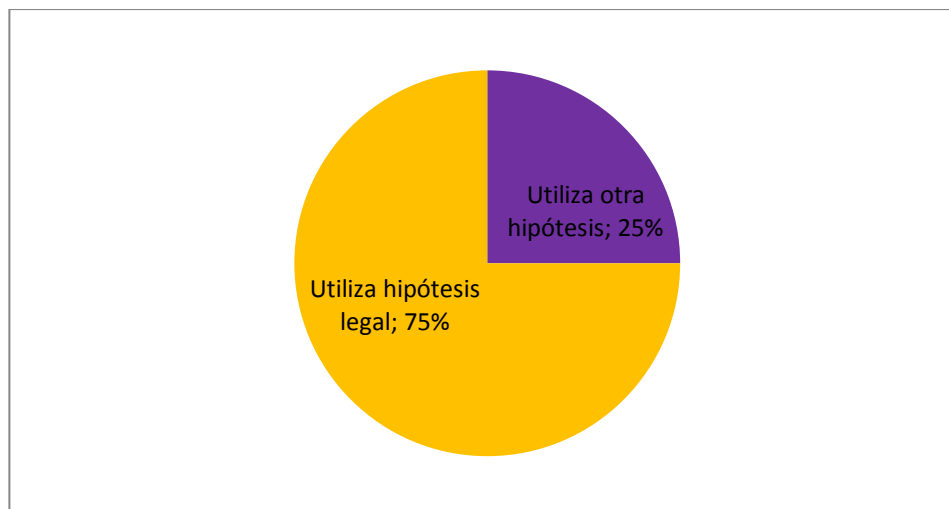
- El 100% de las empresas al despedir a un trabajador, aplicando esta causal y no da aviso previo, paga la indemnización sustitutiva del aviso previo.

Sexto grupo (Preguntas 15, 16 y 17): Utilización de las hipótesis establecidas en la causal.

- Se preguntó cuál de las hipótesis señaladas en el artículo 161 se asocia más frecuentemente al despido del trabajador, el 50% la asocia a la racionalización o modernización de la empresa, el 25% la vincula a las bajas en la productividad, y el 25% cree que se debe a cambios en las condiciones del mercado o de la economía.

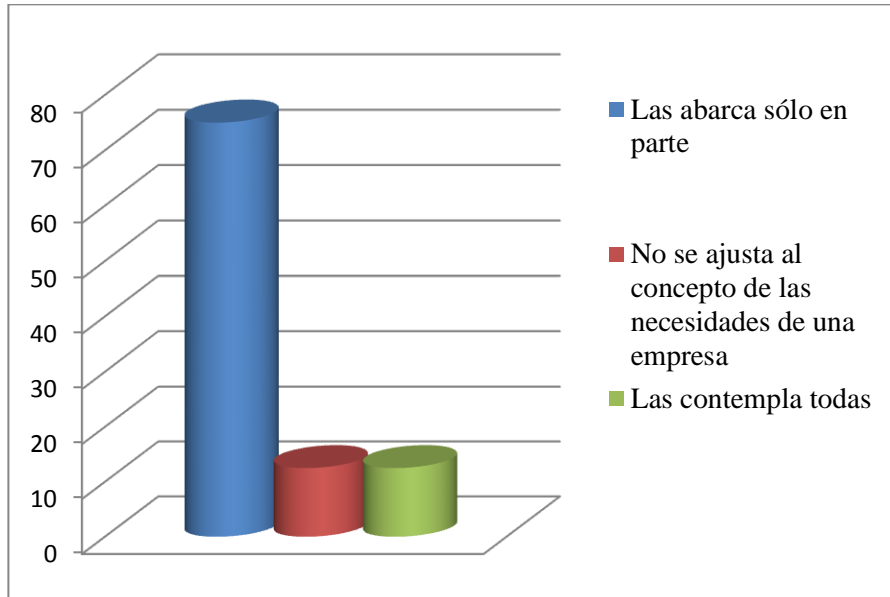


- Al preguntar si usted utiliza otra hipótesis no señalada en el artículo para despedir a un trabajador, el 25% de si utiliza otra hipótesis, mientras que el 75% restante utiliza sólo las que indica el artículo.



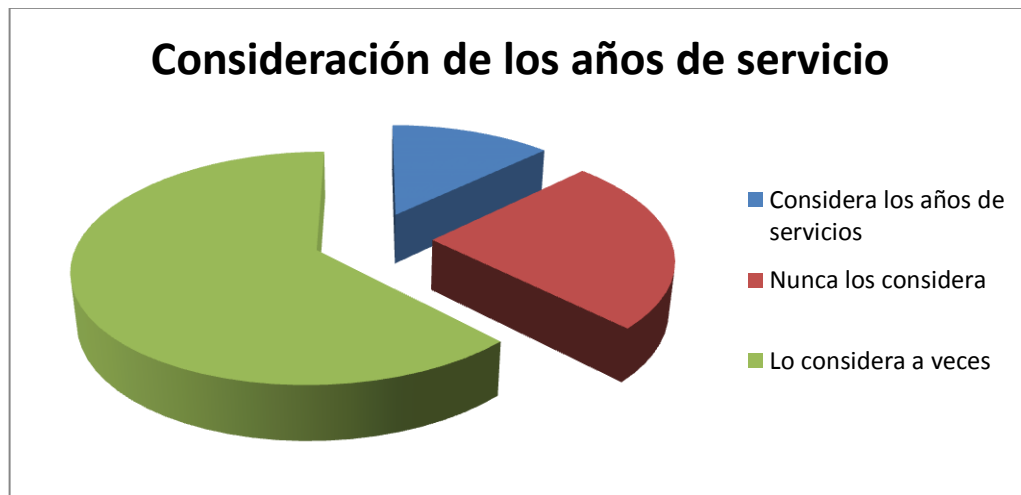
- Al encuestarse sobre las hipótesis señaladas en el artículo 161 inciso primero, abarcan totalmente lo que se entiende usualmente por necesidades de la empresa. El 75% cree que las abarca sólo en parte. El 12,5% tiene la convicción de que las

hipótesis señaladas no forma parte del contenido de lo que son las necesidades de una empresa, el 12,5% cree que contempla todas las hipótesis.



Séptimo grupo (Preguntas 18 y 19): Antecedentes previos considerados por el empleador al utilizar esta causal.

- Se consultó si al aplicar la causal unos de los principales motivos son los años de servicio del trabajador. El 13% siempre considera los años de servicios para despedir, el 25% nunca los considera, el 63% los considera a veces.

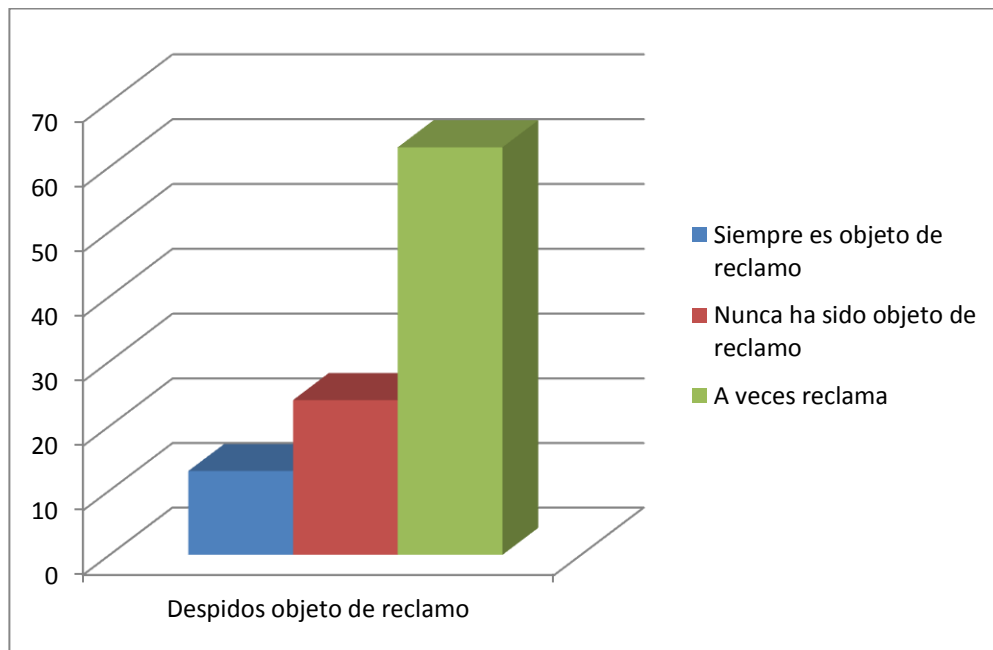


- Se preguntó si considera como principales motivos para despedir el pago de una indemnización, y así evitar un proceso judicial en contra de la empresa. El 13% no

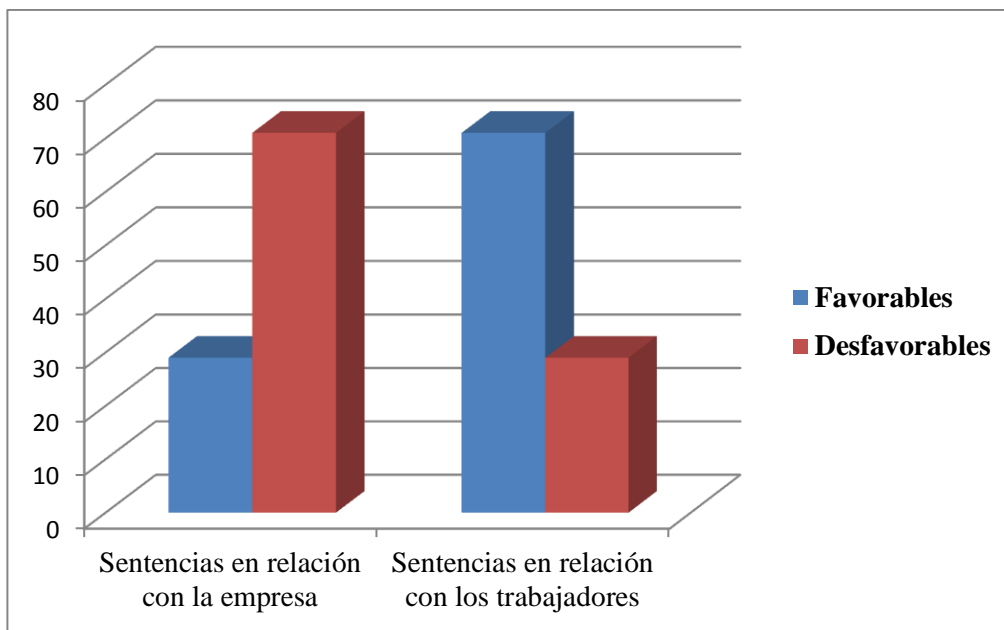
considera la indemnización, el 87% si lo considera y cree que es mejor pagar la indemnización que un proceso judicial.

Octavo grupo (Preguntas 20, 21, 22, 23 y 24): Pugna al aplicar la causal. Judicialización del despido.

- Se encuestó si al momento de separar a un trabajador, este despido será objeto de reclamo por parte de los trabajadores. El 13% siempre es objeto de reclamo, el 63% a veces reclaman, el 24% nunca ha sido objeto de reclamo.



- El 100% de los encuestados dice que a veces dichos reclamos se judicializan.
- Las sentencias en general han sido favorables o desfavorables. El 71% dice que las sentencia han sido desfavorables, el 29% dice que han dice favorables.
- En cuanto a si para los trabajadores han sido favorables, el 71% dice que han sido favorables a los trabajadores, mientras que el 29% indica que no han sido favorables.



- Se consultó acerca de en cuántos juicios la empresa ha sido condenada por despido improcedente, el 86% de las empresas ha sido condenada de 1 a 3 veces en el último año, mientras que 14% ha sido condenada de 4 a 6 veces.

En la pregunta 25 se consultó si había una vía alternativa que la empresa utilizara al momento de surgir algún reclamo del trabajador dentro de la empresa. El 88% de las empresas encuestadas señala que no existe, sólo se sigue el procedimiento judicial formal. Mientras que el 12% indica que sí existe y que la empresa ofrece algún tipo de indemnización extra superior a la legal.

VIII. CONCLUSIONES

Del análisis de los resultados obtenidos puede concluirse que la causal más usada para poner término a las relaciones laborales es precisamente la causal que nos ocupa, esto es, las llamadas “Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”.

Esta causal tal como la contempla el Código del Trabajo actualmente, no conserva su contenido original, pues como se explicó fue objeto de reforma en el año 2001, con lo que se eliminó una de las hipótesis contenidas en cuanto a despedir al trabajador por su falta de adecuación laboral o técnica, por lo que en principio hoy en día esa circunstancia no se contempla dentro de las hipótesis de despido de un trabajador.

En base a lo anterior hicimos la investigación precedente y se derivan las siguientes conclusiones:

1.- Tratamos de dilucidar si el empleador, ante una situación de incompatibilidad laboral del trabajador u otro problema con él, opta por su desvinculación, y si opta por ella, dilucidar si lo hará con el convencimiento de que actúa conforme a la ley aunque en el hecho particular no lo haga, teniendo en cuenta que la hipótesis de falta de adecuación del trabajador ya no es mencionada como dentro de las necesidades de la empresa. Los resultados fueron que la mayoría de los empleadores prefieren capacitar a los trabajadores en vías de resolver el problema y que éste se adecue a las labores que desempeña; en definitiva la empresa trata de no despedirlo porque implica un procedimiento más engorroso y ocupa los mismos recursos para capacitarlo.

Además de lo anterior se agrega que los empleadores conocen el hecho de que no existe una causal legal para despedir a un trabajador sólo porque no se adecua laboralmente a la empresa.

2.- Se estudió el hecho de si el empleador utilizaba antes de la Reforma del año 2001 esta causal y que ha ocurrido después, para así medir el impacto que tuvo esa modificación legal en las relaciones laborales al quitar la hipótesis de la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador, y concluimos que prácticamente la mayoría de las empresas utiliza con

regularidad la causal antes y después del 2001, por lo que no se marcó una diferencia y sigue siendo la más utilizada.

3.- Concluimos que el empleador sí conoce la Reforma en cuanto a la eliminación de la hipótesis de la falta de adecuación laboral, y respecto a ello las opiniones están muy divididas ya que la mayoría estima que definitivamente no beneficia al empleador y consultados si creen que beneficia al trabajador, la opinión está dividida por igual entre quienes creen que sí y quienes creen que no, lo que nos lleva a pensar que esta incertidumbre de saber si beneficia o no al trabajador, hace que en definitiva no se haya zanjado la práctica que se pretendía terminar, por lo que no se logró cumplir con el espíritu de la ley.

4.- Respecto al hecho sabido de que las empresas tienen la errónea creencia de que siempre pueden despedir a un trabajador ante un cambio en las condiciones del mercado, bajas en la productividad o cambios derivados de la modernización o racionalización de los servicios, olvidando el requisito de que además de que se den esos supuesto, ese despido debe ser necesario, en el sentido que no sea posible solucionar el problema que afecta a la empresa de otra manera que no sea el despido de un trabajador, lo que se demuestra con la práctica habitual de reemplazar al trabajador despedido por otro que cumpla la misma función, con igual remuneración y mismas condiciones; queda demostrado que esa creencia errónea en la realidad existe desde un punto de vista estrictamente jurídico porque al preguntar a priori si siempre se puede despedir legalmente a un trabajador en virtud del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, la mayoría plantea que si es posible, siendo que el despido debe ser absolutamente necesario en razón de las circunstancias que atraviesa la empresa, e incluso se incrementa esta creencia al demostrarse que la mayoría de las empresas cree que puede reemplazarse a un trabajador en las mismas condiciones.

5.- Sobre el tema de la real utilización de cada una de las hipótesis, concluimos que la más utilizada es la racionalización o modernización de los servicios, y eventualmente otras del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, pero no utilizan otro motivo no comprendido en ese artículo; concluimos que la falta de claridad de las hipótesis hace que

el empleador se ve en la necesidad de tratar de hacer coincidir un aspecto problemático del trabajador como lo sería su falta de adecuación en el aspecto laboral como personal, en la mayoría de las veces con la hipótesis de la racionalización o modernización. Los empleadores consideran que el artículo es *insuficiente* porque abarca sólo en parte la realidad de los motivos para despedir a un trabajador por necesidades de la empresa.

6.- Muy importante es que los empleadores al aplicar esta causal tienen en cuenta fundamentalmente el hecho de pagar para evitar un litigio con todos los costos que ello implica, y sólo para la minoría es determinante los años de servicios considerándolos aisladamente, y en definitiva, se cumple en el dicho de que “siempre es mejor un acuerdo caro que un juicio extenso”.

7.- Un punto muy importante es la judicialización de los eventuales reclamos por parte de los trabajadores cuando estiman que se vulneran sus derechos con la incorrecta aplicación de esta causal considerando como dato base para esto que, el trabajador ya fue separado de la empresa y, se concluye que, si bien, siempre se inicia un reclamo interno, no siempre ellos se judicializan ya que la mayoría de las veces existe un acuerdo entre ambas partes en la etapa previa al juicio.

En los casos en que ha llegado a la etapa de juicio, la mayoría de los empleadores estima que son desfavorables para la empresa ya que algunas veces son condenadas por despido improcedente, lo que revela un descontento a nivel empresarial en cuanto a litigar, lo que lleva al efecto de llegar a los acuerdos mencionados a nivel interno.

Propuesta final:

Luego de analizar el marco teórico en su ámbito doctrinal y jurisprudencial y de examinar los resultados arrojados por la encuesta que practicamos, podemos concluir, que esta causal puede considerarse como lo que muchos juristas llaman a situaciones similares que en el Derecho ocurren un “cajón de sastre” pues viene a ser una herramienta con la cual los empleadores pueden aplicar muchas formas de despido, pues todas las situaciones laborales conflictivas de una empresa pueden sanearse con ella. Ahora, tomando en consideración la

reforma de que fue objeto la causal, antes y después de ella, sigue siendo la más utilizada, por lo que en este tema no hubo una solución real. Creemos que esto se debe a múltiples causas, como es la situación en que el empleador prefiere utilizar esta causal antes que otras por el tema de la prueba, o sea, en este punto el peso de la prueba recae sobre el trabajador, porque es éste el que debe demostrar que su despido no se debió a una real necesidad de la empresa, lo que hace una barrera para acceder al proceso.

En virtud de lo anterior es que pensamos que el tema sí requiere una innovación que constituye nuestra propuesta:

La creación de un nuevo organismo en materia laboral, desvinculado e independiente de los existentes que se relacionan con la Inspección del Trabajo. Se trataría de un organismo “Mediador” (haciendo desde ya el alcance de que no se trata de la mediación laboral en el conflicto colectivo) que tenga las características de los Centros de Mediación existentes en materia de Derecho de Familia y que tenga por objeto resolver los conflictos que se produzcan entre empleador y trabajador que no configuren ninguna de las causales de despido contenidas en la ley y que por lo tanto impiden la desvinculación lícita de un trabajador, pero que sí representan un problema serio en la relación de trabajo.

Este organismo sería una instancia en que ambas partes podrían llegar a un acuerdo en cuanto a la continuidad del trabajador, su eventual desvinculación y las condiciones mutuamente aceptadas si ésta se da, solucionando el problema de qué opción acorde con la ley tiene un empleador que está en esa situación, y también tratar de proteger al trabajador con una salida de la empresa en las mejores condiciones y de paso evitando por supuesto, un juicio para ambos y en definitiva descongestión del sistema. Ahora en el evento que el empleador quiera despedir por ésta causal, en el momento que tenga que firmar el finiquito, además de cumplir con los requisitos actuales para hacer este trámite, necesitará un “acta de mediación frustrada”, en la cual se certifique que ambas partes no están de acuerdo, y que se termina la relación laboral. Con esto creemos que se puede dar una solución real, pacífica y eficiente a la problemática que hemos planteado en este trabajo.

IX. LIMITACIONES A LA INVESTIGACIÓN

Nuestra investigación tuvo dos fases: Una de recopilación de antecedentes, la que si bien a la hora de la transcripción de los conocimientos no representó mayores problemas, sí hubo demora en la reunión de los antecedentes, pues de lo contrario a lo que podría pensarse no existe mucha doctrina asociada a la causal de despido que estudiamos y en la jurisprudencia usualmente consultada nos percatamos que en resumen se basa todo en unos pocos fallos de la Corte de Apelaciones de Concepción.

El problema fundamental se presentó con la etapa exploratoria respecto a la encuesta usada como instrumento base de nuestro trabajo. Para ella en primera instancia tratamos de hacer un contacto directamente con empresas de la región que tuvieran la característica de tener más de cien trabajadores, lo que no fue posible ya que nos contactamos a través de correos electrónicos con más de cincuenta empresas que no tuvieron resultados.

Luego y en vista de lo anterior nos contactamos personalmente y por recomendación con ASIVA, en dicho organismo nos contactamos vía electrónico con el Gerente General del Instituto de Capacitación de ASIVA, pero tampoco tuvo frutos esa comunicación; por lo que finalmente obtuvimos respuesta a la encuesta de empresas con las que nos contactamos por recomendaciones de terceros, lo que tuvo buenos resultados porque obtuvimos una muestra miscelánea demostrativa de varios sectores de producción y servicios.

X. BIBLIOGRAFÍA

- AVILEZ AROS, Marcos: *Estudio de las normas de la ley no. 19.759, relativas a la terminación del contrato de trabajo*, Memoria de Prueba (Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales) Universidad Católica de Valparaíso, 2004.
- BENAVIDES FRITIS, Carlos: *El despido en la nueva justicia laboral*, Punto Lex , Santiago, 2009.
- ETCHEBERRY PARES, Françoise Marie Leontine: *Derecho individual del trabajo*, Abeledo Perrot: Legal Publishing, Santiago, 2011.
- GAMONAL CONTRERAS, Sergio y GUIDI MOGGIA, Caterina: *Manual del contrato de trabajo*, Abeledo Perrot, Santiago, 2010.
- GAMONAL CONTRERAS, Sergio: *La ciudadanía en la empresa o los derechos fundamentales inespecíficos*, Editorial Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, Uruguay, 2004.
- GARCIA SALINAS, Claudio y LAMPE CATALÁN, Enrique: *Criterios jurisprudenciales de los tribunales superiores de justicia en materia laboral*, Libro Lex, Santiago, 2010.
- HUMERES MAGNAN, Héctor: *Apuntes de derecho del trabajo*, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1963
- LANATA FUENZALIDA, Gabriela: *Contrato individual de trabajo*, Legal Publishing, Santiago, Chile. 2010.
- LIZAMA PORTAL, Luis: *Derecho del Trabajo*, Editorial Lexis Nexis, Santiago, Chile, 2003.
- LIZAMA, Luis; UGARTE, José Luis: *Interpretación y derechos fundamentales en la empresa*. Conosur, Chile. 1998.
- MACCHIAVELLO, Guido: “Teoría jurídica y análisis de las actuales normas chilenas”, en, *Derecho del Trabajo*, tomo I, Fondo de Cultura Económica.
- NADAL SERRI, Daniel: *El despido en el Código del Trabajo*, Lexis Nexis, Santiago, 2003.
- SÁEZ CARLIER, Felipe: *Derecho del trabajo*, Jurídica Conosur, Santiago, 2000.

- TAPIA GUERRERO, Francisco: *Derecho del trabajo: normas y realidad*, Universidad Nacional Andrés Bello, Santiago, 1993.
- THAYER, William: *Manual de Derecho del Trabajo*, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 2007.
- THOMAS Mc MILLAN, Humberto: *Terminación del Contrato de Trabajo: Manual Práctico*, Edematri, Santiago, 2008.
- UGARTE, José Luis: *Derecho del Trabajo, flexibilidad laboral y análisis económico del Derecho*, Editorial Lexis Nexis, Santiago, Chile, 2004
- UGARTE, José Luis: *El nuevo Derecho del Trabajo*. Editorial Universitaria, Chile. 2004.
- VIVANCO CISTERNAS, Manuel: *El Despido laboral*, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1994.
- WALKER ERRÁZURIZ, Francisco: *Nuevas normas terminación del contrato de trabajo*, CEPET, Santiago, 1990.

XI. ANEXO: Encuesta

La información que se necesitaba recopilar con la finalidad de cumplir los objetivos de la tesina fue obtenida a través de una encuesta presentada ante los servicios jurídicos de las empresas.

El siguiente enunciado es lo que se les presentó al momento de encuestarlos.

La siguiente encuesta tiene por objeto ser un instrumento en la investigación realizada en una tesina de pregrado de la carrera de Derecho de la Universidad de Valparaíso, cuyo tema es hacer un estudio sobre la aplicación y utilidad de la causal de despido del Código del Trabajo contemplada en el artículo 161 inciso primero, esto es, las “Necesidades de la Empresa, Establecimiento o Servicio”, ya que interesa particularmente a la cátedra de Derecho Laboral el tema empresarial y su relación con los trabajadores, y constituir así un aporte a la problemática judicial y administrativa que se genera por el tema de la terminación de las relaciones laborales. Esta encuesta, de muy fácil respuesta por lo demás, está dirigida a Empresas que cuenten con más de cien trabajadores. Las preguntas están confeccionadas en un formato de selección múltiple o alternativas, ya que se entiende que no puede constituir una gran inversión de tiempo contestarlas.

Preguntas:

Seleccione la alternativa que más se asemeje a la realidad de su empresa.

1.- A su juicio ¿Cuál es la causal de término de contrato de trabajo más utilizada?

- a) Las del artículo 159, esto es, las que ponen término al contrato de una manera natural.
- b) Las del artículo 160, esto es, por conductas imputables al trabajador.
- c) Las del artículo 161 inciso primero, esto es, necesidades de la empresa establecimiento o servicio.
- d) La del artículo 161 inciso segundo, esto es, el desahucio.

2.- Respecto de un trabajador que según los criterios o fines de la empresa, no es adecuado para prestar los servicios que requiera aquella, ¿Qué haría usted?

- a) Lo despide.
- b) Lo capacita para que preste los servicios de la manera que se espera.
- c) Espera su renuncia.

3.- Respecto de un trabajador que según los criterios o fines de la empresa, no es adecuado para prestar los servicios que requiera aquella, ¿Usted cree que existe alguna causal legal de despido?

- a) Sí
- b) No

4.- ¿Su empresa utilizaba regularmente, antes del año 2001, la causal de despido “necesidades de la empresa” contempladas en el artículo 161 inciso primero?

- a) Sí
- b) No
- c) La empresa no existía antes del año 2001.

5.- ¿Su empresa después del año 2001 utiliza regularmente como causal de despido las “necesidades de la empresa”?

- a) Sí
- b) No

6.- Usted conoce el contenido de la reforma laboral de Ley 19.759 del año 2001, que eliminó como hipótesis “la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador” dentro de la necesidades de la empresa.

- a) Sí
- b) No

7.- En el evento de ser afirmativa la respuesta anterior, a su juicio ¿Usted cree que beneficia al empleador el hecho de haberse eliminado esa hipótesis?

- a) Sí
- b) No

8.- ¿Usted cree que beneficia al trabajador?

- a) Sí
- b) No

9.- A su juicio, ante un cambio en la economía o en el mercado, bajas en la productividad o cambios derivados de la modernización o racionalización de la empresa, ¿Siempre es posible despedir a trabajadores legalmente?

- a) Sí

b) No

10.- A su juicio, al aplicar esta causal, ¿Es posible reemplazar al trabajador despedido?

a) Sí

b) No

11.- ¿Qué entiende usted por “Necesidades” de la empresa?

a) Que el despido debe ser absolutamente necesario en razón de las circunstancias por las que atraviesa la empresa.

b) Que el despido NO debe ser absolutamente necesario y es posible incluso contratar un trabajador en reemplazo de ese trabajador que fue despedido.

12.- Haciendo un balance promedio de despidos por esta causal, por cada año el número es de:

a) 1 a 3

b) 4 a 5

c) 6 a 10

d) Más de 10

13.- Usted al utilizar esta causal, ¿Da el aviso previo con la anticipación de 30 días señalada en el artículo 162?

a) Sí

b) No

14.- Si no da ese aviso, ¿La empresa paga la indemnización sustitutiva del aviso previo establecida en el artículo 162?

a) Siempre

b) A veces

c) Nunca

15.- En la aplicación del artículo 161 inciso primero, esto es, despido por necesidades de la empresa, ¿Cuál de las hipótesis señaladas en el artículo se asocia más frecuentemente al despido del trabajador?, a saber:

a) Racionalización o modernización de los mismos.

- b) Bajas en la productividad.
- c) Cambios en las condiciones del mercado o de la economía.

16.- ¿Utiliza usted alguna otra hipótesis no señalada en el artículo 161 inciso primero para despedir por necesidades de la empresa?

- a) Sí
- b) No

17.- ¿Considera que las hipótesis establecidas en el artículo 161 inciso primero abarcan totalmente lo que se entiende usualmente por necesidades de la empresa?

- a) Sí, las contempla todas.
- b) No, porque las hipótesis señaladas no forman parte del contenido de lo que son las necesidades de una empresa.
- c) Sólo en parte.

18.- Usted para aplicar esta causal, ¿Considera como uno de los principales motivos los años de servicio del trabajador?

- a) Siempre
- b) Nunca
- c) A veces

19.- Usted al aplicar esta causal, ¿Considera como uno de los principales motivos el pago de una indemnización al trabajador evitando un proceso judicial en contra de la empresa?

- a) Sí
- b) No

20.- ¿La aplicación de esta causal es objeto de reclamo por parte de los trabajadores?

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

21.- En el evento de que dicha causal sea objeto de reclamo, ¿Esos reclamos se judicializan?

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

22.- En el evento de haberse llevado en su contra juicios laborales por la aplicación de esta causal, ¿Las sentencias en general han sido favorables a la empresa?

- a) Sí
- b) No

23.- ¿Las sentencias en general han sido favorables para los trabajadores?

- a) Sí
- b) No

24.- ¿En cuántos juicios la empresa ha sido condenada por despido improcedente?

- a) Nunca
- b) 1 a 3
- c) 4 a 6
- d) 7 a 10
- e) Más de 10

25.- ¿Existe una vía alternativa que utilice su empresa en el momento de surgir un problema con esta causal ante el reclamo del trabajador en sede administrativa dentro de la empresa?

- a) No, la empresa sólo sigue el procedimiento judicial formal.
- b) Sí, la empresa ofrece algún tipo de indemnización extra superior a la legal.
- c) Sí, la empresa ofrece reintegro del trabajador.
- d) Sí, la empresa usualmente resuelve esto a través de otro procedimiento que consiste en
