

PULSO.

Dirección del Trabajo

¿CÓMO SE DESPIDE EN CHILE?

Indemnizaciones por término de contrato de trabajo en Chile

La reciente preocupación pública sobre las indemnizaciones por término de contrato de trabajo se ha centrado en que se trataría de un costo gravoso para las empresas, enfrentadas según la ley a compensar en dinero hasta 11 años de servicios en caso que decidan despedir a un trabajador.

Sin embargo, la propia ley laboral chilena establece sólo excepcionalmente la obligación de los empleadores de indemnizar a los trabajadores despedidos. En efecto, dicha obligación sólo es directamente exigible tratándose de contratos de trabajo de duración indefinida, que hayan durado al menos un año, y sólo si el empleador invoca la causal de término del contrato conocida como *"necesidades de la empresa"*. Los contratos de trabajo de duración limitada -a plazo, por obra o faena, eventuales o transitorios- no son indemnizables si terminan por el fin de la vigencia pactada.

Por añadidura, si el empleador imputa al trabajador algún incumplimiento de sus obligaciones, no paga

ninguna indemnización; las posibilidades de que finalmente se obtenga alguna compensación por ese despido dependerá de que el propio trabajador decida demandar judicialmente, incurriendo en todos los costos que ello supone. En la gran mayoría de los despidos que imputan un incumplimiento al trabajador, el empleador propone un acuerdo de despido por un monto notoriamente inferior al que establece la ley para sancionar un despido injustificado.

Los datos de la Dirección del Trabajo ratifican que el derecho a indemnización por despido sólo tiene lugar excepcionalmente. En efecto, considerando todas las terminaciones regulares de contratos laborales constatadas por inspectores del trabajo, notarios y otros ministros de fe autorizados por la ley, desde 2004 hasta septiembre de 2006, anualmente sólo el 10 por ciento de los despidos en Chile dan derecho al trabajador despedido a obtener compensación por el término de su contrato de trabajo.

Cuadro N° 1:
Terminaciones de
contratos de trabajo y
derecho a indemnización
por años de servicio

Causales según ministro de fe	2004		2005		2006	
	Cantidad	Distribución por tipo de despido	Cantidad	Distribución por tipo de despido	Cantidad	Distribución por tipo de despido
Fiscalizador	487.749	100%	518.395	100%	343.423	100%
Art. 159	425.066	87,1%	456.856	88,1%	303.462	88,4%
Art. 160	17.167	3,5%	18.494	3,6%	13.957	4,1%
Art. 161	44.755	9,2%	42.823	8,3%	25.536	7,4%
Ne	761	0,2%	222	0,0%	468	0,1%
Notario	466.631	100%	604.767	100%	424.016	100%
Art. 159	383.292	62,1%	496.737	82,1%	341.269	80,5%
Art. 160	20.410	4,4%	31.111	5,1%	22.576	5,3%
Art. 161	58.949	12,6%	73.957	12,2%	56.836	13,4%
Ne	3.980	0,9%	2.962	0,5%	3.308	0,8%
Otros Ministros de fe	73.074	100%	69.507	100%	30.505	100%
Art. 159	68.223	93,4%	65.476	94,2%	28.374	93%
Art. 160	2.247	3,1%	1.662	2,4%	758	2,5%
Art. 161	2.256	3,4%	2.229	3,2%	1.080	3,5%
Ne	148	0,2%	140	0,2%	293	1,0%
TOTAL	1.027.485	100%	1.192.735	100%	797.992	100%
Art. 159	876.581	85,3%	1.019.069	85,4%	673.132	84,4%
Art. 160	39.824	3,9%	51.267	4,3%	37.291	4,7%
Art. 161	106.160	10,3%	119.009	10,0%	83.452	10,5%
Art. 171	31	0,0%	66	0,0%	48	0,0%
Ne	4.889	0,5%	3.324	0,3%	4.069	0,5%

El Cuadro N° 1, expone las terminaciones de contratos de trabajo según la causal invocada por el empleador. Con ello se muestra el porcentaje de despidos que dan directamente derecho a obtener indemnización, independientemente de si quienes tenían derecho o no finalmente obtuvieron alguna compensación por despido.

El artículo 159 del Código Laboral indica las causales que privan de derecho a indemnización al trabajador despedido en atención a la caducidad del contrato, esto es, por mutuo acuerdo de las partes; renuncia voluntaria del trabajador; muerte del trabajador; fin del plazo establecido en el contrato; conclusión del servicio u obra que dio origen al contrato por obra o faena; o caso fortuito o fuerza mayor. El 85 por ciento del total de despidos de cada año se debe a una de estas causales.

En estos casos, el trabajador sólo puede demandar indemnizaciones por años de servicio si considera que la causal del artículo 159 estuvo mal aplicada; por ejemplo, si no existió la fuerza mayor que invocó el empleador para despedir o el contrato no era por obra o faena sino de duración indefinida. Sólo si pierde el juicio, el empleador se verá obligado a pagar una indemnización por los años de servicio que cumplió el trabajador.

El artículo 160 establece los casos de despido disciplinario, basados en que se le imputa al trabajador el incumplimiento de alguna obligación

que le imponía el contrato de trabajo. Alrededor del 4 por ciento de los despidos de cada año corresponden a esta causal. En estos casos tampoco hay derecho de indemnización por años de servicio. Si el trabajador no está de acuerdo con el incumplimiento del que se le acusa, podrá demandar judicialmente a su empleador, el que deberá probar en un juicio la veracidad de la causal de despido que le imputa al trabajador despedido. Sólo si el empleador pierde el juicio, estará obligado a pagar indemnización por años de servicio al trabajador despedido.

El artículo 161 instituye el despido por *necesidades de la empresa* y es el único caso en que el empleador debe pagar directamente indemnización por años de servicio al trabajador despedido, siempre y cuando la duración del vínculo laboral exceda a un año. Sólo el 10 por ciento de los despidos de cada año se basan en esta causal.

El artículo 171 regula el *autodespido*, es decir, cuando el trabajador decide poner término al contrato de trabajo que lo liga con un empleador, imputándole que ha incumplido las obligaciones que le impone el contrato. El trabajador deberá probar judicialmente que su empleador ha incurrido en alguna de las causales que permiten el autodespido. Si lo logra, el empleador puede quedar obligado por una resolución judicial a pagar una indemnización por años de servicio. Los despidos que invocan esta causal son marginales ya que suponen la tramitación de un procedimiento judicial de varios meses.

Inestabilidad Laboral

Estos datos de la Dirección del Trabajo sobre las pocas terminaciones de contrato que dan derecho a indemnización, demuestran que existe una acentuada inestabilidad laboral. En efecto, como puede apreciarse en el Cuadro N° 1, se están registrando más de un millón de despidos regulares cada año.

Información más detallada sobre las causales de despido invocadas por las empresas para poner fin a los contratos de sus trabajadores son aún más reveladoras de la alta rotación laboral existente. Las causales de término de contrato establecidas en el artículo 159 del Código del Trabajo explican el 85 por ciento de los despidos. El porcentaje desagregado de las terminaciones de contrato que se basan en cada una de estas causales específicas, revela que en la mayoría de los casos se trata de contratos laborales de duración limitada.

El Cuadro N° 2 expone los despidos de los años 2004, 2005 y 2006 hasta Septiembre, según la causal específica invocada dentro de cada artículo de la ley.

El Cuadro N° 2
expone los despidos
de los años 2004, 2005
y 2006 hasta Septiembre,
según la causal específica
invocada dentro de cada
artículo de la ley.

Causales	2004		2005		2006 *	
	Cantidad	Distribución por tipo de despido	Cantidad	Distribución por tipo de despido	Cantidad	Distribución por tipo de despido
Art. 159 (s/c)	12.925	1,5%	16.000	1,6%	8.206	1,2%
Art. 159 N°1	65.461	7,5%	72.230	7,1%	47.900	7,1%
Art. 159 N°2	248.387	28,3%	320.039	31,4%	234.062	34,8%
Art. 159 N°3	2.599	0,3%	3.055	0,3%	1.951	0,3%
Art. 159 N°4	188.041	21,5%	210.914	20,7%	138.531	20,6%
Art. 159 N°5	357.639	40,8%	394.478	38,7%	241.380	35,9%
Art. 159 N°6	1.529	0,2%	2.353	0,2%	1.102	0,2%
TOTAL Art. 159	876.581	100%	1.019.069	100%	673.132	100%
Art. 160 (s/c)	1.228	3,1%	1.303	2,5%	788	2,1%
Art. 160 N°1	4.735	11,9%	8.645	16,8%	2.983	8,0%
Art. 160 N°2	513	1,3%	704	1,4%	477	1,3%
Art. 160 N°3	27.659	69,5%	34.836	67,9%	28.894	77,5%
Art. 160 N°4	2.529	6,4%	2.494	4,9%	1.877	5,0%
Art. 160 N°5	908	2,3%	902	1,8%	607	1,6%
Art. 160 N°6	86	0,2%	97	0,2%	58	0,2%
Art. 160 N°7	2.166	5,4%	2.337	4,6%	1.607	4,3%
TOTAL Art. 160	39.824	100%	51.318	100%	37.291	100%
Art. 161 (s/c)	25.156	23,7%	33.990	28,6%	27.807	33,3%
Art. 160 Inc.1*	79.372	74,8%	83.140	69,9%	54.457	65,3%
Art. 160 Inc.2*	1.632	1,5%	1.819	1,5%	1.188	1,4%
TOTAL Art. 161	106.160	100%	118.958	100%	83.452	100%
TOTAL Art. 171	31	100%	66	100%	48	100%
Ne	4.889	100%	3.324	100%	4.069	100%
Total General	1.022.565		1.189.345		793.875	

(s/c): Despidos en los que sólo se señala el artículo de la ley en que se basa la decisión de despedir, sin indicar causal específica.

El Artículo 159 establece las siguientes causales de término de contrato: N° 1: Mutuo acuerdo de las partes; N° 2: Renuncia del trabajador; N° 3: Muerte del trabajador; N° 4: Vencimiento del plazo del contrato; N° 5: Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, y N° 6: Caso Fortuito o Fuerza Mayor.

El Artículo 160 establece las siguientes causales de término de contrato: N° 1 Conductas indebidas de carácter grave; N° 2 Negociaciones incompatibles del trabajador; N° 3 Inasistencias injustificadas; N° 4 Abandono de trabajo; N° 5 Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten la seguridad; N° 6 Perjuicio material intencional, y N° 7 Incumplimiento grave de obligaciones que impone el contrato.

El Artículo 161 establece las siguientes causales de término de contrato: N° 1 Necesidades de la empresa (general) y N° 2 Necesidades de la empresa para trabajadores con poder de representación y trabajadores de casa particular.

* Hasta Septiembre 2006

Fuente: Dirección del Trabajo

Para los años 2004 y 2005 más del 50 por ciento de todos los despidos se basaron en el término del plazo del contrato de trabajo o la conclusión del trabajo o servicios que le dio origen. Algo similar se observa en lo que va corrido del año 2006.

Llama la atención el alto porcentaje de renuncias voluntarias cada año. Es probable que ello se deba a que muchas veces empleador y trabajador acuerdan usar esta causal, que permite al empleador concordar un monto con el trabajador, habitualmente más bajo al legal, y a este último recibir un pago, menor a la que le corresponde, pero que le permite evitar la vía judicial.

Indemnizaciones por años de servicios ¿Mito o realidad?

Los datos de la Dirección del Trabajo revelan una preocupante baja cobertura de las indemnizaciones por término de contrato establecidas en la ley: una gran cantidad de personas es despedida cada año sin derecho a obtener de su empleador una compensación por el tiempo trabajado.

En el 85 por ciento de los casos no hay derecho a ella y el trabajador despedido deberá reclamar judicialmente algún tipo de compensación. La mitad de los despidos se basa en el cumplimiento del plazo del contrato o el término del trabajo que originó la contratación, fórmula muy usada en nuestro mercado laboral.