

Prioridades para superar el abuso laboral

alfonso hernández molina
2013

- I. Localizar causas de inestabilidad laboral
- II. Dignidad personal
- III. Conciencia social o colectiva
- IV. Identidad, lenguaje y conceptos propios

I

**Enfrentar el obstáculo central: la inestabilidad laboral o libre despido, custodiada por el artículo 161 del Código del trabajo.
A la vez, exigir la seguridad del empleo.**

Para ejercer derechos laborales es esencial la estabilidad en el empleo; sin estabilidad no se puede hacer uso de derechos. El miedo al despido origina no invocarlos; menos aún que promovamos el reconocimiento de otros.

Obstaculiza, también, la negociación colectiva: no habrá avance si los patrones pueden utilizar ese medio de despido transcurridos 30 días desde la firma contractual.

Miedo garantizado por una legalidad laboral viciada, ya que, además de las causales establecidas en los artículos 159 y 160 del Código del trabajo, los patrones pueden poner término a los contratos de trabajo invocando 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.

Así, hoy, para cesar contratos individuales, a las contrapartes patronales les basta expresar, en sus cartas de despido, que lo hacen por "*necesidades de la empresa*", causal encubierta en el artículo 161 del Código del trabajo. Hemos desarrollado el tema en un documento específico: [¿Cómo los patrones pueden...? \[pulse sobre texto\]](#)¹.

Historia legislativa del ardid "*necesidades de la empresa*".

El proyecto oficial que impulsó tal hipocresía, de junio de 1990, ya en su Mensaje o Exposición de Motivos confesaba sus propósitos, reconociendo que sus propuestas "*resguardan la necesaria flexibilidad y autonomía que debe tener la gestión empresarial, evitando mecanismos que impongan la inamovilidad, el reintegro obligatorio o las autorizaciones previas [de despido] para trabajadores sin fuero*" (Mensaje presidencial 100, de 1990, párrafo 8º).

Es decir, desde un comienzo se buscó proteger el libertinaje patronal. Ese fue el objetivo para el cual fue diseñado por la en aquél entonces naciente *Concertación*. Lo insertó la ley 19.010, por ella preparada y promovida; instaló el libre despido al entender suficiente para aplicar tal causal, la sola invocación, por los patrones, de la citada frase "*necesidades de la empresa*". Suaves modificaciones posteriores no han corregido lo esencial.

Causal diseñada precisamente para brindar flexibilidad a la contraparte patronal.

Es una prioridad la superación de esa causal, exigiendo que las patronales justifique y acredite la veracidad de las causas que invoca, para que el despido produzca efectos.

¹ Existe, también, una versión en formato *power point*, que puede bajarse, pulsando sobre texto: [¿CÓMO LOS PATRONES PUEDEN DESPEDIR LIBREMENTE EN CHILE?](#)

Sirve al esfuerzo que el Convenio 158 de la OIT (y la recomendación 166, ambos de 1982), sobre la terminación de la relación de trabajo, exijan "causa justificada", verdadera y acreditada, no bastando una simple frase, preparada para defraudar.

El atropello laboral, garantizado por el libre despido inmediato, no es responsabilidad sólo de la parte empresarial. No podría practicarlo si no se le hubiese suministrado un vasto elenco de medios -no sólo legales-, y amplio espacio de acción sobre trabajadores.

El Convenio 158 de la OIT rechaza el poder patronal discrecional.

Causa de despido debe ser justificada.

Recientemente, dos centrales sindicales españolas presentaron reclamación ante el Director General de la OIT, y contra el Estado español, por violación de derechos de los trabajadores referido a la terminación de la relación de trabajo. Revisemos parte de su argumentación.

El Convenio 158, sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, acompañado por la Recomendación 166, también sobre el tema, fue generado en la Conferencia del año 1982. Implican instrumentos que procuran reforzar las garantías a los trabajadores frente al despido, protegiéndoles contra la terminación arbitraria e injustificada de la relación de trabajo por el patrón y contra las dificultades económicas y sociales que entraña la pérdida del empleo, fomentando de esta suerte la seguridad en el empleo, que constituye un aspecto esencial del derecho al trabajo.

Dicho Convenio establece la necesidad de justificación del despido, o terminación de la relación de trabajo por parte del empleador en la terminología del propio Convenio, a los procedimientos previos al despido o con ocasión de éste, al procedimiento o recurso contra la terminación, al plazo de preaviso y a la protección de los ingresos del trabajador en caso de despido.

"La necesidad de que la terminación se fundamente en una causa justificada constituye la piedra angular de las disposiciones del Convenio", en expresión del Informe que con el título de *Protección contra el despido injustificado*, realizó la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT para la 82ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra, 1995), párrafo 76, que continúa señalando que "al adoptarse este principio, 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", aspectos que son **insuficientes** para que un despido sea conforme a los principios y reglas del Convenio 158.

La necesidad de justificación es un principio fundamental.

El citado Convenio establece que no se podrá despedir a un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa por causas económicas, tecnológicas, estructurales o análogas.

Además, se enumeran varios motivos que no pueden constituir causa justificada para despedir, como son la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales, ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en dicha calidad, presentar una queja o participar en procedimientos entablados contra un empleador; la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social, o la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad y la ausencia temporal con motivo de una enfermedad o una lesión.

El Convenio incluye, así, un conjunto de "iniciativas encaminadas a limitar el poder discrecional del empleador de poner término a la relación de trabajo por un motivo cualquiera o sin motivo, iniciativas que se fundamentaron en los conceptos de abuso de derecho por parte del empleador y de terminación abusiva de la relación de trabajo". Y esto lo expresa la propia OIT, mediante su Comisión de Expertos².

² Informe sobre *Protección contra el despido injustificado*, ya citado, párrafo 2.

II Reafirmar la dignidad

Mostrando la verdadera cara del poder político, la imperante legislación laboral chilena trata a trabajadores y trabajadoras como objeto o cosa; recuérdese la facilidad concedida para despedirles, o para que se les vigile y revise; téngase presente el cúmulo de leyes dictadas en este camino, durante los últimos años, y que favorecen nítidamente al sector patronal³.

Se trata o regula al trabajador como mero súbdito u objeto, que debe obedecer, y que puede despedirse, dejarse sin empleo o medio de subsistencia, cuando la patronal lo desee.

Si se respetase el contenido o concepto de dignidad personal, esto no podría continuar ocurriendo; el régimen neoconservador, su normativa y su práctica funcionaria, no podrían seguir operando.

Respetar la dignidad personal significa reconocer, en cada trabajadora y trabajador, el que constituyen fines en sí mismos. Por ello, portadores de dignidad⁴ y de libertad, dignidad y libertad imposibles cuando se les ve y trata, por la contraparte patronal y la política económica del gobierno de turno, como medio o instrumento para obtener o conseguir finalidades u objetivos ajenos a los trabajadores, finalidades u objetivos beneficiosos para otros.

Es que cada persona debe ser siempre un fin para sí, no un medio para otros, con derecho a trazarse y desenvolver su propio plan de vida, desarrollo imposible sin el mencionado respeto.

Tal concepto origina consecuencias mayores. Un régimen político laboral respetuoso de la dignidad humana debe desarrollarla. La política económica y los intereses patronales o empresariales no deben condicionar al Derecho del trabajo, o desvirtuarle en su reglamentación, interpretación, fiscalización o aplicación, ya sea por funcionarios gubernamentales y administrativos, ya sea por jueces, reduciendo a la parte trabajadora a simple mercancía, cosa u objeto de comercio, al capricho del sector favorecido.

Si no hay respeto estatal y patronal, no hay obligación de acatar sus dictados.

III Tener claro los propios intereses Cultivar conciencia social o colectiva

El sector patronal tiene muy claros cuáles son sus propios intereses⁵, y para su protección se organiza y actúa.

Por su parte, para los trabajadores, conciencia social trae consigo comprender la comunidad de intereses que existe entre los propios trabajadores y trabajadoras. Reconocer la propia situación de menoscabo, diferenciar los propios intereses de aquellos de la contraparte patronal, y convencerse de que el régimen económico imperante no es natural ni eterno.

Conciencia social implica, en primer término, la capacidad para reconocer y enfrentar la situación o circunstancia económica y laboral que les condiciona. Darse cuenta del desajuste o

³ Además de la recién citada protección del libre despido patronal, encontramos: la desfiguración del órgano fiscalizador (al promover su falacia de la "autorregulación"); el concepto oficial de ingreso mínimo mensual; conservación de subcontratación laboral (ley 20.123, de 2006); limitación de elecciones con fuero, de directorio sindical (ley 19.630, de 1999); imposición de funciones múltiples (ley 19.759, de 2001); registros personales; reglamento interno de orden, higiene y seguridad (mayor poder patronal); igualdad remuneratoria no garantizada (ley 20.348, de 2009); fragmentación del pago de remuneraciones adeudadas (ley 20.058, de 2005); fragmentación del pago de indemnizaciones adeudadas (ley 19.759, de 2001); negociación colectiva desequilibrada (artículos 303 y ss. del Código laboral); el seguro de cesantía: libre despido financiado por los propios afectados, y la denominada "comisión de usuarios" (ley 19.728, de 2001). Véase, del autor, *Vicios en la legalidad laboral chilena*, enlazando [VICIOS EN LA LEGALIDAD...](#) [pulse sobre texto].

⁴ De allí, deberían estar absolutamente prohibidas las revisiones personales por la patronal.

⁵ Para mantenerlos, se organizan e influyen en la vida nacional. No sólo mediante la configuración de mentalidades sumisas, como se observa en liceos técnicos. También mediante la represión y la violencia, instigada en aparatos políticos y policiales, o directamente militares, como ocurrió en 1973.

anomalía de la situación que se vive; de que la venta forzada de la fuerza de trabajo, y con ella la obligada dependencia y subordinación a otros (la ley así lo impone), es una relación que impide el desarrollo de la propia persona y dignidad.

Segundo, fundándose en el aprecio que todo ser humano debe tenerse a sí mismo, significa percatarse de que los intereses propios o naturales, como conjunto social trabajador, no son los de la contraparte patronal. Es decir, conocimiento reflexivo de los propios intereses como sector social trabajador (productivo o de servicios), intereses no sólo económicos y no sólo inmediatos, sino estratégicos, como actor esencial de la vida del país.

Tercero, implica comprobar que el régimen económico-laboral no es inmodificable ni eterno (no es que "tenga que ser así"), sino que un grupo de personas lo impone e infunde a otras, generando una realidad desajustada, desigual.

Conciencia de la parte trabajadora respecto de su dignidad, de su capacidad y su derecho de autodeterminación, como personas y como grupo social. Y de que sus actividades para lograrlo son fundadas y legítimas.

Los períodos de avance en el reconocimiento y respeto de derechos laborales han sido aquellos en que los trabajadores han cultivado conciencia social, reconociendo su situación, e identificándose, así, con sus propios intereses. Comprobando que el sector patronal no impulsa ni protege los intereses de todos, sino exclusivamente los de ellos mismos, los trabajadores luchan por superar este modo de relación económica-laboral. Pujando por elevar conciencia colectiva, para avanzar en Justicia social.

La realidad se construye

La realidad se construye, pero necesita trabajadores conscientes. Realidad y conciencia se nutren e impulsan mutuamente. Mediante su lucha, el sector trabajador se valora a sí mismo y conoce capacidades y debilidades, tanto las propias como las de la contraparte patronal.

Creatividad e iniciativa. Aprovechar la experiencia.

Estimulemos la capacidad de creación o invención, alentando el ingenio y el talento.

Estimular la inteligencia para enfrentar problemas o dificultades, previendo, anticipando, adelantándose a los hechos, revisando toda arista de un caso para resolverlo o superarlo.

Buscando datos y métodos para avanzar, para impulsar la posición de la parte trabajadora.

Crear, iniciar e innovar exige aprovechar la experiencia⁶; localizar, obtener y adecuar ideas o métodos de la vida diaria, de otras áreas o ambientes, no sólo las producidas dentro de la empresa sino también fuera de ella, en la vida ciudadana, vecinal, familiar, en las acciones de pobladores, estudiantes y vecinos afectados.

IV

Resaltar identidad, cultivar conceptos y lenguaje propio

Para progresar es necesario aplicar conceptos y lenguaje propios, afines a los intereses de los trabajadores. Lo son, entre otros, los de *dignidad personal, justicia social, conciencia social, lucha laboral, legítima defensa y solidaridad*.

Imprescindible es recuperar y reconstruir conceptos y lenguaje propio, el de la parte trabajadora.

Localizar y superar conceptos y lenguaje patronal.

Es que la pérdida de identidad, el atropello y el desbaratamiento de derechos laborales, se ha facilitado al asumirse enfoques, conceptos y lenguaje patronal. Efecto de ello, en la conciencia

⁶ "Experiencia", posee, entre otros significados, el de práctica prolongada que proporciona conocimiento o habilidad para hacer algo; conocimiento de la vida adquirido por las circunstancias o situaciones vividas, y circunstancia o acontecimiento vivido por una persona.

colectiva se presenta como "normal" o "natural" el régimen económico que hoy tanto beneficia al gran empresariado.

De los variados casos, en vez de "régimen" económico neoconservador se habla de "modelo", proyectándole en la mentalidad colectiva como "ejemplo" o pauta a seguir o imitar. El Diccionario le significa como "punto de referencia para imitarlo o reproducirlo", y esta es la idea que se expande, y que la gente introduce en su mente y traduce en su diario comportamiento.

A realidades laborales se les llama "mercado de trabajo", u "oferta y demanda", pese a que envuelve derechos, y no mercaderías prescindibles. Más aun cuando la misma OIT ha dejado claro -como principio fundamental-, que el trabajo no es una mercancía.

Al despido arbitrario le transfiguran en simple "desvinculación".

Se ha hecho moda hablar de "desvinculación" en vez de "despido", intentando encubrir o disimular el drama generado, y la arbitrariedad implicada en la acción patronal que da término a tales contratos. Dicho engaño es avalado por directores sindicales apatronados, y algunos altos funcionarios que procuran ocultar o cubrir la gravedad de conflictos laborales reales; ello, pese a que la palabra "desvinculación" no existe ni siquiera en la propia ley que ellos deben aplicar y hacer cumplir.

La connotación del verbo "desvincular" y de su acción y efecto ("desvinculación"), lo que uno entiende al escucharle, es *liberar* de una atadura. Proyecta la idea de independizarse, liberarse, emanciparse, desligarse. Así, una medida patronal que en verdad produce un enorme perjuicio personal y familiar, es presentada como inofensiva, neutra, inocua, no importante, que no causa daño -ni siquiera molestia-, algo que -según ellos- deberíamos entender como natural y normal.

"Desvinculación" es una expresión que disfraza el real significado de la medida de despido o de terminación de contrato, que es perder el empleo por arbitrio patronal.

No sirve criticar al "neoliberalismo" si, a la vez, se adoptan enfoques y lenguaje que legitiman tal régimen en las conciencias, y le encarnan en las conductas de trabajadores/as.

Sin querer, se afianza el régimen que se procura combatir.

Las palabras importan; siembran otro concepto en los trabajadores, quienes, erróneamente, van convenciéndose de que no tienen facultades y, así, no las ejercen. Mermando su identidad como titular de derechos básicos, convenciéndole de que son *mercancía*, queda campo libre para acentuar su explotación.

...

www.nuestros-derechos-laborales.blogspot.com

...