

LA INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS: UN PRECIO

BERARDO ELGUETA NAVARRO
Universidad Católica de Valparaíso

ANTECEDENTES

De acuerdo al régimen general que establecía la Ley 16.455 el contrato de trabajo sólo podía terminar en virtud de una causa justificada, de las cuales la ley tipificaba 20 en los artículos 2º y 2º bis del mencionado cuerpo legal.

Se consideró que de esta manera se otorgaba una efectiva protección al trabajador, ya que de no mediar una situación culposa o dolosa de su parte o un evento que escapara de la voluntad de las partes no podría verse separado de su puesto, ya que el texto señalaba que si el Tribunal declaraba improcedente o injustificado el despido dispondría la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo y el pago de las remuneraciones y beneficios por el período que había permanecido injustamente separado de su cargo.

Sin embargo, el legislador dejó al empleador la facultad de no dar cumplimiento a la sentencia, caso en el cual el Tribunal de Oficio o a petición de parte procedería a condenarlo al pago de una indemnización por años de servicios, señalando el legislador el mínimo de un mes de la última remuneración por cada año de servicios continuos o discontinuos prestados al mismo empleador o fracción que no bajare de 6 meses.

Pese a que la filosofía que orientó la acción del legislador fue la de establecer una estabilidad en el empleo,

reaccionando de esta manera en contra del tan usado sistema del libre desahucio que establecía el Código del Trabajo, su objetivo no se cumplió por cuanto las relaciones laborales siguieron terminando sin motivo justificatorio, con la única diferencia que el empleador quedó obligado al pago de una indemnización, lo que resultaba novedoso frente al desahucio tradicional del Código de 1931.

Al modificarse la legislación laboral con la dictación del Decreto Ley 2.200, muchos vieron en la reimplantación del desahucio un retorno o retroceso a épocas pasadas; otros, en cambio, el simple reconocimiento de situaciones reales, que cuando la relación laboral se rompe no es una sentencia la que puede hacer volver a las partes a la situación anterior y que para la parte trabajadora lo importante no es volver a ocupar un puesto ya perdido, sino obtener el pago de una indemnización; de ahí el gran número de avenimientos que se producían y el escaso número de reincorporaciones contra sentencia que se logró durante la vigencia de la ley.

Debe tenerse presente que el trabajador cuyo contrato termina en virtud del artículo 13, letra f) del Decreto Ley 2.200 recibe, de acuerdo a la ley, en forma inmediata su indemnización, la que antaño, bajo la vigencia de la ley, lo obligaba a una lenta acción judicial.

NATURALEZA DE LA INDEMNIZACION

Nadie ignora que la aplicación del caso de terminación del contrato de trabajo de la letra "f" del artículo 13 del Decreto Ley 2.200 para el trabajador con más de un año de antigüedad en la empresa significa el pago de la indemnización por años de servicios. De inmediato debemos señalar que no entraremos a referirnos al delicado problema del doble monto indemnizativo establecido por la ley 18.018. Lo que nos interesa es pesquisar la naturaleza

jurídica de este beneficio, pensando en nuestra legislación nacional.

Varias son las teorías que se han enunciado por los juslaboralistas para explicar esta institución; van desde una indemnización por el desgaste de fuerza que ha tenido el trabajador a lo largo de su permanencia en la empresa, hasta concebida como una cantidad que se paga a la persona para que subsista mientras encuentra un nuevo trabajo.

En nuestro medio, incluso se ha hablado que debe ser un beneficio de tipo previsional a cuyo financiamiento deben concurrir ambas partes de la relación laboral.

No concordamos con dichas apreciaciones. A nuestro juicio el trabajador cobra la indemnización por años de servicios al igual que el expropiado el precio en la venta forzada. Pese a que frente a las tendencias modernas y tan en boga en la economía, el trabajo humano ha vuelto a ser considerado como una mercancía, queremos, aunque parezca retrógrado, pensarlo como algo digno, como el aporte que hace el trabajador al proceso productivo y queremos afirmar que el trabajador tiene sobre su puesto una especie de derecho de propiedad.

Si dejamos de mano las modernas doctrinas económicas que vuelven ansiosas la mirada hacia las superadas doctrinas liberales y pensamos en conceptos que algunos hoy consideran superados como el trabajo-no-mercadería o la empresa integrada como unidad constituida por el capital, el trabajo y la administración, podemos fácilmente derivar hacia una especie de propiedad del empleo, distinto de nuestro concepto civil de dominio y tal vez más semejante al derecho que sobre sus condecoraciones reciben los laureados en algunos países de Europa (las que la sucesión ha de devolver a su muerte).

El dominio, sabemos, no es un derecho absoluto y eterno, se puede perder por enajenación voluntaria o forzada, o como sanción por haber hecho mal uso de él o

simplemente por la destrucción de la cosa sobre la cual recae. Esta afirmación es de aceptación general e indiscutida.

Si examinamos los casos de terminación del contrato de trabajo del artículo 13 del Decreto Ley 2.200, vemos que hay algunos (de la letra "b" a la "e") en que se produce una verdadera muerte natural del contrato y en que consiguientemente se da el mismo efecto respecto al derecho sobre el puesto de trabajo que el que se produce respecto del objeto sobre el que recae el dominio cuando éste se destruye.

Si fijamos la atención en el caso que se refiere al "mutuo acuerdo de las partes", de inmediato podemos advertir la figura de la negociación, la misma que se da en una compraventa normal.

Si examinamos ahora las causales de Caducidad (a excepción de la tan criticada sobre las necesidades de la empresa) vemos que en todas ellas aparece la culpa y hasta el dolo. La caducidad del contrato lleva implícita la idea de sanción, el puesto de trabajo se pierde como consecuencia de haber incurrido en una infracción grave a las obligaciones legales o contractuales. Como el elemento con que se cometió el hecho ilícito cae en comiso y se pierde la propiedad sobre él, asimismo pierde el empleo como una sanción por el incumplimiento.

Finalmente, llegamos al desahucio, específicamente al desahucio dado por el empleador. Partimos de la base que el contrato está vivo, que no ha sobrevenido un motivo de muerte natural para él, no hay un acuerdo para ponerle fin, pudo haber un principio de negociación, pero éste no fructificó, no hay una causal de caducidad, o sea, no hay terminación del contrato-sanción; sin embargo este contrato termina y hay un pago, la indemnización por años de servicios y un preaviso de que se deberá dejar el puesto. Ello nos trae a la memoria la expropiación, la venta forzada determinada por la autoridad. De acuerdo a nuestra legis-

lación corresponde al empleador dirigir y administrar la empresa y en uso de esa facultad se establece su derecho a la eliminación de personal sin tener que señalar motivo, simplemente expropia el puesto del trabajador y paga un precio fijado por la ley o la convención. Es una separación que el empleador hace, porque lo estima, sin pedir el consentimiento de la contraparte y aun contra su voluntad y sin que la ley faculte al perjudicado para reclamar.

Ahora bien, si el empleador expropia, adquiere forzosamente el puesto del trabajador y debe pagar un precio; naturalmente, éste debe ser pagado por el expropiante, de ahí que considerar que la indemnización pueda ser considerada como un beneficio previsional costado en conjunto por las partes no nos parece acertado, porque se daría la paradoja de que el expropiado se autopagaría el precio o se autoindemnizaría.

Surge ahora el problema de si este precio se podría ir preparando durante toda la vida laboral de la persona, de si se podría pagar anticipadamente en forma de avances o parcialidades. Ni una ni otra iniciativa nos parecen repugnantes, ya que en ambos casos el beneficiado sería el trabajador y ello estaría acorde con la finalidad proteccionista del Derecho Laboral.

En resumen, estimamos que el desahucio libre establecido en el Decreto Ley 2.200 constituye una especie de expropiación que el empleador hace del puesto de trabajo del operario en uso de la autoridad de dirigir y administrar la empresa que le confiere el ordenamiento y que la indemnización por años de servicios que ha de pagar constituye el precio o indemnización que se paga en compensación de la mencionada enajenación forzada.