

# Empleo: Qué hacer en caso de despido por depresión

09/07/2011

En Chile los trabajadores que presentan licencias médicas no pueden sufrir la rescisión de su contrato, sin embargo ante cuadros depresivos es relativamente fácil para el empleador aducir otras causales para alejar al trabajador de la organización. ¿Existen herramientas en nuestra legislación para contrarrestar esas decisiones arbitrarias?



**Suscríbete a nuestros boletines y recibe las noticias más importantes del mundo universitario y síguenos en Twitter: [@UniversiaChile](#).**

**Visita nuestra sección Desarrollo Profesional**

La competitividad, la presión e incluso la rutina del **trabajo** pueden desencadenar en las personas cuadros

depresivos que muchas veces se traducen en despidos injustificados. Así lo refleja al menos un estudio de la organización británica Mind, especialista en salud mental, publicado en junio de este año y que señala que el 22% de las personas que informaron a sus superiores padecer de esta patología fueron desafectados de sus empresas.

Si bien en Chile un empleador no puede poner fin al contrato con un trabajador por razones de salud, es innegable que la enfermedad afecta el rendimiento del individuo y su relación con sus compañeros, incidiendo en el clima laboral y dando pie a otras causales de despido e incluso a hostigamientos para que se deje la organización. Ante este escenario **¿es recomendable reconocer la depresión ante la jefatura o es mejor intentar disimular?**

## **Difícil de esconder**

Para el docente del Departamento de Psicología de la Universidad de Chile, Carlos Díaz, esconder un cuadro depresivo es casi imposible, pues las personas que la padecen tienden a hablar de lo que les ocurre. “Es relativamente difícil que lo puedan ocultar porque parte de la depresión es justamente la pérdida de control sobre el efecto que uno produce en los otros”, señala el facultativo.

También hay que tener en cuenta las características propias del trabajador, pues una persona

que cumple funciones de menor importancia en la organización podría pasar desapercibida, en cambio otra que es reconocida y que sufre una depresión por un motivo que es comprendida por el grupo es incluso hasta protegida. Sin embargo, ese apoyo se acaba cuando se vuelve un problema para el grupo y para el logro de los objetivos del área, por lo que empiezan a haber presiones que “desencadenan además un creciente sentimiento de fuga del trabajo”.

Para el académico de la Universidad de Chile, **las personas con depresión al mismo tiempo enfrentan otro problema, que es el de su tratamiento**. Díaz señala que los escenarios laborales en el país no están diseñados para acoger a estas personas y mucho menos para darles un espacio de recuperación adecuado con lo que los obligan a dejar sus empleos.

“Esto todavía es visto como algo que tiene que ver con la voluntad de la persona. **De alguna manera se piensa que el individuo está así porque quiere** (...) Si hubiese un diseño desde el sistema de trabajo que asumiese que la persona pueda seguir trabajando, un sistema ambulatorio podría ser una alternativa”.

### **Palabra clave: discriminación**

Otra arista de este problema es **¿qué pasa si el empleado efectivamente es despedido por presentar un cuadro depresivo?**, ¿existen herramientas legales que protejan a los trabajadores en estos casos?

Según el docente de la Facultad de Derecho de la **Universidad Andrés Bello**, sede Concepción, José Valenzuela, “existen varias normas, incluso de carácter constitucional, en las que se pueden amparar”, agregando que las razones para un despido en el país están establecidas por ley. “En Chile, el término de contrato se rige por los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, que establecen causales precisas y determinadas. En ninguna de ellas está la enfermedad”.

**De ocurrir la desafección del trabajador, el abogado recomienda interponer una demanda por despido discriminatorio**, aprovechando que a contar de la promulgación de la Ley 20.123 la nueva judicatura laboral ha incorporado lo que se conoce como Procedimiento de Tutela Laboral, la cual busca proteger al trabajador ante eventuales violaciones a sus derechos fundamentales.

Valenzuela explica que sobre este tema en el derecho coexisten dos corrientes: Una que limita los elementos discriminatorios a lo consignado por el artículo 2 del Código del Trabajo, es decir raza, color, sexo, edad, condición civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia u origen social, y otra que se basa en lo establecido por el artículo 19, N°16 de la Constitución en cuanto a la libertad de trabajo y su protección y que es la más respetada por los jueces.

“Una parte de la doctrina y de los jueces dice que no puede restringirse el ámbito de aplicación por cuanto la Constitución es una norma suprallegal, es decir que está por encima de la ley. Por ello se debería aplicar este procedimiento de tutela de los derechos laborales como respuesta a

una discriminación, en este caso por enfermedad. Y esto no solo por depresión. Algunos autores incluso mencionan enfermedades como el SIDA”.

Otro elemento de la nueva ley que favorece a los trabajadores en caso de despidos sin causal o discriminatorios, es que la persona sólo debe demostrar indicios de que fue alejado de la empresa de forma arbitraria, dejándole el peso de justificar la razonabilidad del fin del contrato al empleador. En caso de que el tribunal falle en contra de la organización por despido injustificado, ésta deberá cubrir los pagos indemnizatorios. En caso de comprobarse discriminación se agregará una retribución de entre 6 y 11 sueldos. Sólo en caso de discriminación grave el afectado podrá pedir su reincorporación a la empresa.

Fuente: [Universia](#)