



Universidad de Valparaíso
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Escuela de Derecho

Tesina de pregrado de la Escuela de Derecho de la Universidad de Valparaíso

**El despido por necesidades de la empresa en Chile: Análisis de su evolución histórica,
doctrinal y jurisprudencial**

Autores: Maite de los Ángeles Aguilar Navarro - Pablo Antonio Gajardo Muñoz

Profesor guía: Matías Rodríguez Burr

Disciplina Principal: Derecho Laboral

Disciplina Secundaria: Causales de terminación de la relación laboral

Diciembre 2023

En profundo agradecimiento a mi madre, pilar de vida, fuente de inspiración y fortaleza.

A mi hermana, por sostenerme, guiarme, enseñarme el valor que reside en mi.

A mi hermano, a Boss, Chimu y Kira, por ilustrar el camino del amor.

Agradezco a mi madre Pabla, a mi padre Roberto y a mi perrito Stampy, también a compañeros y compañeras de carrera, profesores y demás personas que han aportado su granito de arena en mi carrera dando apoyo en los momentos que lo necesite, que se corona con la entrega de esta tesis, todos los años de esfuerzo se recompensan y este camino de la abogacía recién comienza pero estoy preparado para esto.

Tabla de contenidos

Introducción.

Capítulo I: Contextualización de las causales de término del contrato de trabajo y clasificaciones.

1. Sistemas de terminación del contrato individual de trabajo.
2. Clasificación: Causales de despido subjetivas y objetivas.
3. Causal de investigación

Capítulo II: Recorrido histórico legislativo.

Capítulo III: El artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo como causal de despido por necesidades de la empresa.

1. Características de la causal/los elementos configuradores.
2. La causa sustantiva: el motivo causal.
3. Necesidad empresarial.
4. De la conexión de funcionalidad o instrumentalidad.

Capítulo IV: La jurisprudencia y su relevancia respecto a esta causal.

Capítulo V: Jurisprudencia de los últimos cinco años.

Capítulo VI: Divergencia aplicación del recurso de unificación en la causal de despido por necesidades de la empresa.

Capítulo VII: Contexto actual legislativo.

1. Proyecto de Ley año 2008.
2. Proyecto de Ley año 2022.

Conclusiones.

Bibliografía.

Introducción

La disciplina laboral se encuentra en constante evolución, razón por la cual se debe adaptar a los cambios y desafíos que el sistema económico actual le presenta. Es, en este contexto, que el contrato de trabajo es un elemento fundamental tanto en la vida cotidiana como en el ámbito jurídico, puesto que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores, estableciendo los derechos y obligaciones de ambas partes. Dentro de esta relación es que se puede identificar uno de los aspectos clave dentro del contrato de trabajo cómo lo son las causales de término del mismo, dentro de las cuales se encuentra la materia de nuestra investigación, la causal de término de la relación laboral por necesidades de la empresa estipulada en el Código del Trabajo en el artículo 161 inciso primero.

Esta causal se refiere a la situación en la que un empleador se ve obligado a poner fin al contrato de trabajo debido a razones relacionadas con la organización, producción, tecnología o cualquier otro motivo que afecte la actividad empresarial, como por ejemplo, la racionalización o modernización del establecimiento o servicio, las bajas en la productividad o cambio en las condiciones del mercado, circunstancias a las que se agrega el requisito copulativo consistente en que su concurrencia haga necesario o imprescindible separar a uno o más trabajadores de sus labores, lo que, por supuesto, deberá ser probado fehacientemente. Sin embargo, esta ha sido objeto de amplios debates y transformaciones en el ámbito jurídico y laboral, ya que implica la conciliación de los intereses de la empresa y los derechos de los trabajadores (Art. 161 inciso primero Código del Trabajo Chileno).

La evolución que ha experimentado esta causal en la doctrina y la jurisprudencia será el propósito de esta tesis, junto con analizar y desarrollar desde sus primeras concepciones hasta su regulación actual indicando qué tipos de cambios han surgido desde su promulgación.

Para ello se examinarán los desafíos y controversias que han surgido en la doctrina nacional en torno a esta materia junto con identificar las principales tendencias y cambios que han influido en su interpretación y aplicación. Además, se examinarán las implicancias prácticas para poder estudiar el fenómeno judicial.

Otra perspectiva interesante sobre esta materia se desarrollará brevemente la relación que pudiera guardar con el despido libre o con el despido por desempeño, también incluyendo cómo evolucionó esta causal con las nuevas regulaciones que van surgiendo a lo largo de los años.

Otro pilar fundamental de esta investigación guarda relación con la jurisprudencia en materia laboral, ya que ha tenido que desarrollar conceptos y posturas respecto al desarrollo práctico de esta causal de despido. Esto es particularmente relevante debido a que el desarrollo de la norma, en lo que refiere a sus requisitos y ámbito de aplicación, no fue estipulado por el legislador en un principio, sino que más bien fue a través de la actividad de tribunales que fue notoria la falta de requisitos en la aplicación de esta causal, razón por la cuál se dictaron leyes que modificaron este artículo, es decir, la Ley 19.010 en su artículo tercero y la Ley 19.759 artículo único número 24 letras a y b, normas que forman parte de la evolución legislativa.

Actualmente se encuentra en tramitación el proyecto de ley que busca modificar el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, ya que hace 10 años fue el último intento en la cámara de diputados por modificar esta norma, por lo que ahondar en su pasado otorgará herramientas para un proyecto de ley que logre ser aprobado. Los proyectos mencionados son el Boletín número 8838-13,

presentado el 15 de marzo de 2013 que buscaba reformar el artículo 161 en su inciso primero del Código del Trabajo, modificando la causal de término de contrato de trabajo por necesidades de la empresa y el actual Boletín número 15446-13, presentado el 21 de octubre del año 2022 que busca elevar las exigencias de procedencia de la causal de despido por necesidades de la empresa.

Por lo que intentaremos demostrar cómo a través de falta de legislación se le ha dejado a los tribunales y a la doctrina la tarea de ir normando los requisitos de esta causal y darle contenido de forma doctrinaria y jurisprudencial a algo que debió ser regulado por el legislador al momento de redactar la norma.

Para eso intentaremos recoger la doctrina laboral y jurisprudencia nacional laboral más relevante para este análisis. De la doctrina tendremos en cuenta todo el desarrollo conceptual que ha tenido esta causal y de la jurisprudencia lo relacionado al desarrollo que ha tenido a lo largo de los años en los tribunales chilenos, en el cual existió un desarrollo y evolución de la interpretación y aplicación de la causal, por lo que es necesario analizar dicho avance tanto a lo largo de los años como la diversidad de formas en que se falla a lo largo de las regiones de nuestro país.

Finalmente queremos demostrar cómo eso ha afectado en la aplicación de esta norma, al no estar los requisitos estipulados por la ley, la incertidumbre que esto provoca, la variación de interpretación dependiendo del tribunal y la necesidad de una legislación que dote de contenido inequívoco a determinados elementos de esta causal.

Capítulo 1

Contextualización de las causales de término del contrato de trabajo y clasificaciones

Para empezar a contextualizar las causales de término de la relación laboral es necesario desglosar un principio fundamental del derecho laboral el cual es el principio de continuidad de la relación laboral. Es relevante contextualizar este concepto debido a que, como dice el nombre, la finalidad es la continuidad del vínculo laboral y la única forma de interrumpirlo es mediante una causal de despido que se encuentre en la legislación laboral debido al sistema de terminación de contrato de trabajo que existe en Chile.

En esta materia, la autora Lucía Pierry Vargas, lo define como aquél que tiene la "finalidad conseguir que la relación laborales sean estables, es decir, que estas se mantengan en el tiempo y que se asegure la regularidad en la permanencia del trabajador en la empresa, protegiendo las relaciones laborales de rupturas e interrupciones; en definitiva, se busca asegurar la estabilidad en el empleo, es decir, que los trabajadores tengan un cierto grado de certeza de que su trabajo se va a mantener en el tiempo y que su permanencia en la empresa va a ser relativamente continua, pues la estabilidad laboral va asociado a la estabilidad económica."(Pierry, L. p.13, 2018). Esta estabilidad en el empleo se orienta a la protección del trabajador, siendo un avance en los derechos que tiene este para protegerlo en el vínculo laboral, toda vez que el desarrollo económico se logra a través de una estabilidad laboral, e incluso desde un punto de vista emocional al existir certeza de que tienes un empleo y poder permanecer en dicho empleo mientras cumpla sus deberes y así lo quiera el propio trabajador.

En suma, lo que el legislador buscó con la aplicación de este concepto a la relación laboral es generar certeza al trabajador a través de estabilidad laboral, la cual se sintetiza en contratos de trabajo de duración indefinida y también a través de las restricciones impuestas a los empleadores para que no puedan efectuar despidos de manera unilateral. (Pierry, L, p. 119, 2018). La mejor forma de estabilidad laboral es a través de contratos de trabajos indefinidos, en contraposición a los contratos de trabajo a plazos. Por otro lado, también lo es limitar al empleador para que no prescinda del trabajo por su mera voluntad o por alguna arbitrariedad y así que exista certeza para el trabajador sobre la estabilidad de su empleo.

Continúa explicando Lucía Pierry que: “Es entonces que a través de las disposiciones que regulan la terminación del contrato individual de trabajo, el legislador busca, por un lado, dar una respuesta al problema de cómo poner término al contrato de trabajo, dado que, por regla general, este de duración indefinida, y, por otro lado, conciliar el término del contrato de trabajo con la protección de los intereses de ambas partes, especialmente del trabajador, quién generalmente se verá privado de su medio de subsistencia”. (Pierry, L, p.119, 2018) Por eso, este tema está directamente relacionado debido a que el legislador lo que busca es que el trabajador se mantenga estable en un trabajo logrando una estabilidad laboral y que la forma de obtenerla es a través de un contrato indefinido cuya terminación debe ser justificada y fundada en una de las causales de despido taxativamente expresadas en la legislación laboral chilena, dejando la posibilidad del empleador de terminar el vínculo laboral sólo en dichas situaciones descritas en las causales de despido.

En consideración con lo anterior, la doctrina reconoce que en el actual Código del Trabajo se consagran una serie normas y figuras que reglamentan los supuestos de extinción del contrato individual de trabajo. Este marco normativo demuestra una destacada evolución del ordenamiento chileno en el sentido de ir incorporando exigencias que permitan justificar la extinción (tanto desde el punto de vista formal, como con respecto a la concurrencia de causas legalmente idóneas) (Irureta, P. 2023). Tirant Prime Online. <https://prime.tirant.com/cl>.. Por lo que se resalta la idea de que toda forma de extinguir la relación laboral debe ser fundamentada y justificada según su reglamentación en nuestro ordenamiento jurídico.

Sobre lo mismo, la autora Irene Rojas Miño destaca que la regulación de la terminación del contrato de trabajo tiene fundamentos claros. “Son diversos los objetivos en la regulación del sistema de terminación del contrato de trabajo, y uno de ellos, sin duda, es la protección de la estabilidad laboral. Desde el siglo veinte, la estabilidad laboral constituye un bien jurídico que el ordenamiento laboral pretende proteger” (Rojas, I, p. 377, 2015). Se reafirma esa idea previamente explicada sobre la estabilidad laboral y sus consecuencias. Continuando ese hilo de ideas Rojas complementa lo siguiente: “el ordenamiento jurídico, por su parte, ha privilegiado el establecimiento de un sistema de terminación del contrato de trabajo, a través del cual se pretenden dos fines: primero, proteger al trabajador ante la terminación el contrato no imputable a su voluntad, especialmente ante el despido arbitrario y, segundo, en el supuesto de concreción de la terminación del contrato de trabajo definir las responsabilidades empresariales”(Rojas, I, p. 377, 2015).

1. Sistemas de terminación del contrato individual del trabajo

Para eso se puede entender que existen distintos sistemas de cómo poner término a un contrato individual del trabajo siendo enfocado en cuál es la justificación del despido que pone fin al

vínculo entre el trabajador y el empleador. En Chile existirían tres sistemas de terminación del contrato individual de trabajo, los cuales responden a la pregunta de cómo se puede poner término al contrato de trabajo, los cuales son: sistema de libre desahucio, sistema de desahucio pagado y sistema de estabilidad en el empleo que se subdivide entre sistema de estabilidad absoluta y sistema de estabilidad relativa. (Pierry, L, p. 119-120, 2018)

El primer sistema es el sistema de libre desahucio es un sistema inspirado en el derecho civil y que no se condice con las particularidades del derecho del trabajo, el cual implica que cualquier de las partes trabajador o empleador, a través de su sola manifestación de voluntad pueda decidir poner término al contrato de trabajo, por lo que el desahucio podría ser definido como un acto jurídico unilateral respecto del cual una de las partes manifiesta su voluntad para poner término al contrato sin expresión de causa (Pierry, L, p. 120, 2018). Este tipo de sistema fue incluido en el Código del Trabajo del año 1931 pero no es el sistema vigente en Chile actualmente toda vez que es totalmente arbitrario y va en desmedro de los derechos de los trabajadores.

El segundo sistema es el llamado sistema de desahucio pagado siendo este una variación del sistema anterior mediante el cual cualquiera de las partes pueda poner término al contrato sin expresión de causa, pero con la gran diferencia de que en caso que lo haga el empleador éste tiene la obligación de pagar una indemnización al trabajador (Pierry, L, p. 120-121, 2018). Este sistema estuvo vigente en Chile desde el año 1978 hasta el año 1987, pero no es el actual sistema vigente en Chile.

El tercer sistema es el llamado sistema de estabilidad en el empleo el cual es un sistema propio del Derecho del Trabajo que reconoce el derecho a permanecer en el empleo al trabajador y no ser despedido sin previa causa legal que esté debidamente justificada. (Pierry, L, p. 121, 2018).

Al respecto la autora Lucía Pierry profundiza, complementa e identifica tres características y elementos copulativos: “i. la existencia de una causa; ii. que la causa sea legal, es decir, que esté reconocida en el ordenamiento jurídico, y iii. que se aplique de manera justa, es decir, que se aplique conforme a su recto sentido, lo que en último término tendrá que ser calificado judicialmente”(Pierry, L, p. 121, 2018). Este es un tipo de sistema más protector para los trabajadores, reduciendo la arbitrariedad de los empleadores al momento de querer despedir a un trabajador.

Este se subdivide entre sistema de estabilidad absoluta y sistema de estabilidad relativa.

Respecto al primero, el sistema de estabilidad absoluta, se reconoce una verdadera propiedad en el empleo, por lo que si el empleador sin señalar causa despide al trabajador, esta no es legal o es legal pero se aplica de forma injusta traería como consecuencia la nulidad del despido y por consiguiente la necesaria reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo, con la obligación de pagar las remuneraciones no percibidas durante el tiempo intermedio y en Chile el único caso que aplicaría sería el despido al trabajador con fuero laboral (Pierry, L, p. 121, 2018).

Por su parte, el sistema de estabilidad relativa, se refiere a que si el empleador despide al trabajador sin señalar causa, esta no es legal o es legal pero se aplica de manera injusta, la decisión de poner término al contrato de trabajo se mantiene pero con la obligación de pagar una indemnización

a dicho trabajador. (Pierry, L, p. 122, 2018). Este sería el sistema predominante existente en el Chile actual, mediante el cual existe una obligación por parte del empleador de indemnizar al trabajador en caso de que no se señale causa, la causa no sea legal o al ser legal se aplica de manera injusta.

En Chile ha existido en distintos momentos de la historia, como se mencionó anteriormente, ya sea en mayor o en menor medida, alguno de estos sistemas de terminación del contrato individual de trabajo. Pero en la actualidad, el sistema de libre desahucio se ha reducido a determinados ámbitos de aplicación para evitar que el despido se produzca por la mera voluntad del empleador.

En ese orden de ideas y siguiendo el principio de continuidad laboral, el legislador ha dejado establecido de manera taxativa las causales de terminación del contrato individual de trabajo. Al respecto Pedro Irureta Uriarte (2023) sintetizó un esquema referido al ámbito laboral chileno referido a las causas de terminación de contrato de trabajo se puede sintetizar de la siguiente manera:

- a. Mutuo Acuerdo de las Partes (art. 159 n° 1)
- b. La Muerte del trabajador (art. 159 n° 3)
- c. Causas Objetivas: Vencimiento del Plazo (art. 159, n° 4); Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato (art. 159, n° 5); Caso Fortuito o Fuerza Mayor (art. 159, n° 6), y Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio (art. 161).
- d. Causas Disciplinarias (art. 160 CT): 1. Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan: a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones; b) Conductas de acoso sexual; c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa; d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador; e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, y f) Conductas de acoso laboral; 2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador. 3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra. 4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal: a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato. 5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos. 6. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías; y 7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.
- e. Declaración unilateral de alguna de las partes: 1. Desahucio del empleador (art. 161, inciso segundo, CT); y 2. Renuncia del trabajador (art. 159 n° 2 CT)." (Irureta, P. (2023). Tirant Prime Online. Derecho del Trabajo Chileno. Derecho Individual. 2023).

2. Clasificación: causales de despido subjetivas y causales de despido objetivas

De lo dicho anteriormente, podemos desprender también de otros autores, una nueva clasificación que son las causales de despido subjetivas y las causales de despido objetivas. Dicha clasificación surge de si el despido se sustenta de la voluntad de una de las partes, que puede ser del empleador o del trabajador (subjetiva) o de hechos objetivos independientes de la voluntad de estos (objetiva).

Respecto del primero tipo de causales podemos considerar el mutuo acuerdo de las partes regulado en el artículo 159 letra A del código del trabajo, en la cual la doctrina menciona que la concurrencia de la voluntad de ambas partes del contrato de trabajo (trabajador y empleador) constituye causa suficiente para el término del mismo pero con las exigencias específicas que el legislador plantea (artículo 177 Código del trabajo) (Rojas, I, p. 398, 2015). Otra causal es la que considera la voluntad del trabajador que es la renuncia del trabajador del artículo 159 letra B del código del trabajo, siendo causa suficiente para la terminación del contrato de trabajo con las exigencias que impone el legislador en este caso específico. (Rojas, I, p. 399, 2015). El último ejemplo que se trae a colación es el que expresa la voluntad del empleador, el cual es el despido por desahucio del empleador del artículo 161 inciso 2º del código del trabajo, causa de terminación del contrato de trabajo que procede limitadamente, sólo respecto de tres categorías de trabajadores, cuyo rasgo común es la exigencia de ser depositarios de una confianza especial de parte del empleador, los cuales son: trabajadores que tengan poder para representar al empleador con al menos facultades generales de administración tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados; los trabajadores de casa particular y los cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de los mismos. (Rojas, I, p. 433, 2015)

Referido al segundo tipo, que son los despidos por causas objetivas, se podrían desprender dos subtipos el primero son los despidos por causas objetivas propiamente tal, que según autores tales como Irene Rojas, W. Thayer y P. Novoa consideran que las causas objetivas son hechos que pueden provocar el término del vínculo contractual por sí mismas, debido a su carácter afectan a condiciones objetivas de la relación laboral y no son atribuibles a la persona, tales como el vencimiento del plazo del artículo 159 n° 4 del código del trabajo, la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato del artículo 159 n°5 del código del trabajo, el caso fortuito o fuerza mayor. (Rojas, I, p. 404, 2015 conc. Thayer, W. y Novoa, P, pp. 33-34). Siendo el otro subtipo las causas económicas que son supuestos objetivos que con un fundamento económico constituyen causa de terminación del contrato de trabajo. Existiendo en el actual ordenamiento jurídico laboral dos: el despido por necesidades de la empresa (artículo 161 inciso primero del código de trabajo) y la quiebra de la empresa (artículo 163 bis inciso primero del código del trabajo) (Rojas, I, p. 429, 2015).

3. Causal de investigación

La causal de despido que se analizará, es una causal objetiva (con causas económicas) de un tipo de sistema de estabilidad en el empleo relativa, toda vez que este tipo de sistema "supone reconocer al trabajador el derecho a permanecer en su empleo y a no ser despedido, sin una previa causa legal, debidamente justificada." (Pierry, L, p. 121, 2018). Referido a eso, hay que resaltar la idea de la cual emana esta causal de despido, que no se puede despedir sin una causa previa legal y debidamente justificada y que el meollo del asunto que genera los problemas es la redacción que tiene

el artículo 161 inciso primero código del trabajo chileno, al no existir claridad y mucho menos precisión de lo que quería expresar el legislador de la época.

El legislador, para bien o para mal, ha dejado la posibilidad de que sea abierta a interpretaciones sobre el contenido y los límites de esta causal. De ello se desprende que, para dar curso al despido, se interpreta de forma absolutamente deliberativa la norma, sin embargo, en la práctica se ha demostrado que dicha interpretación es errónea, por lo que se determina que el despido es injustificado.

Estas interpretaciones pueden ser beneficiosas o perjudiciales dependiendo del caso en particular tanto para los trabajadores como también para los empleadores, por el hecho de no tener tanta claridad y precisión ni uno ni otro de poder saber, a ciencia cierta, a qué supuestos fácticos pueden corresponder la aplicación de esta causal de despido generando las polémicas que comentamos y analizamos.

Retomando la idea, es evidente que por la legislación laboral vigente actualmente se reconoce que existe como regla general un sistema de estabilidad relativa, con algunas excepciones que se encuentran reguladas estrictamente en el código del trabajo, así lo reconoce la doctrina "se reconoce como regla general el sistema de estabilidad relativa, asociado, en caso de un despido ilegal, improcedente, injustificado o sin causa, al pago de una indemnización por año de servicio, más los recargos legales contenidos en el artículo 168 del código del trabajo." (Pierry, L, p.123, 2018). Y es evidente que la causa en análisis responde a un sistema de estabilidad relativa, toda vez que se fundamenta en una causa legal previa y es un despido debidamente justificado.

La autora nacional Irene Rojas Miño (2015) concuerda que en Chile, en lo relacionado a los causales de terminación de contrato de trabajo, existe un sistema causado en tanto se define las causas por las cuales se puede terminar el contrato individual de trabajo. Pero, recalca la idea de que la existencia de este solo elemento no garantiza la existencia de estabilidad, por lo que es necesario determinar la legitimidad de las causas de terminación del contrato y el efecto de cada una de ellas. (Rojas, I, p. 392, 2015)

Este tipo de sistema obliga al empleador a definir la causa específica que debe estar debidamente fundada cuando se está despidiendo y terminando el contrato de trabajo del trabajador. Es importante también determinar la legitimidad de las causas para poder finalizar el vínculo laboral y también el efecto que se concibe por ser despedido por determinada causal.

Dentro del marco normativo, que destaca el autor nacional Pedro Iruireta (2023), que demuestra la destacada evolución de nuestro ordenamiento chileno en material laboral sobre extinción del contrato de trabajo es posible distinguir las siguientes características:

- a. El diseño que plantea el actual Código del Trabajo, se puede resumir en la idea de que no hay despido justificado sin que exista una causa legal debidamente comprobada. Si ello no ocurre, el término del contrato es eficaz en principio; pero acarrea una serie de consecuencias económicas para el empleador dentro de las cuales resalta el pago de una indemnización por años de servicio.

Una idea que surge una y otra vez es la de que todo despido debe tener una causa legal debidamente comprobada. Dicha idea es un pilar que sostiene la causal de despido por

necesidades de la empresa, toda vez que requiere que existe dicha causa y sustento para que sea un despido que no sea contrario a derecho.

- b. Por regla general, el Código del Trabajo no admite el despido fundado en la mera voluntad del empleador. Las únicas excepciones a este respecto se producen en el caso del despido de altos directivos (v. gr., gerente, subgerente, agente o apoderado que tengan facultades generales de administración), del trabajador/a de casa particular y de los trabajadores de exclusiva confianza.

La mera voluntad del empleador en general queda excluida de las formas de extinguir el vínculo laboral entre el trabajador y el empleador y se reserva exclusivamente a los casos expresamente mencionados en la legislación laboral y que lo menciona el párrafo anterior.

- c. El despido injustificado tiene como consecuencia el resarcimiento económico al trabajador, mediante el pago de una indemnización equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, con un tope máximo de 11 remuneraciones y tomando en consideración una base de cálculo de la indemnización no superior a 90 Unidades de Fomento. (El artículo 163 del código del trabajo lo expresa de la siguiente manera: Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración)
- d. Conjuntamente con el pago de una indemnización, en casos de despido injustificado, indebido o improcedente el empleador debe pagar además un recargo adicional que oscila entre el 30% al 100% de la indemnización (dependiendo de la causal que se aplique).

Respecto a la causal que es motivo de esta investigación el recargo corresponde al 30% como se encuentra expresamente mencionado en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo que se remite al artículo 168 del mismo cuerpo legal.

El autor citado, Pedro Irureta, menciona otras características pero como se refiere a otros temas no vinculados directamente al tema de investigación no se aborda en esta oportunidad. (Irureta, P. (2023). Tirant Prime Online. Derecho del Trabajo Chileno. Derecho Individual. 2023).

Para ver qué causal que se regula en nuestro ordenamiento jurídico laboral y que fundamentos debe tener para poder despedir a un trabajador, debe tenerse en consideración a los presupuestos fácticos del caso particular, excluyendo la posibilidad de que sea por la mera voluntad del empleador, con el fin de proteger al trabajador y su estabilidad laboral, por lo antes mencionado es importante que exista un sistema de causado en especial en Chile, situación que se va a ir analizando a lo largo de esta investigación.

Más aún, Irene Rojas al analizar las causales de despido que se incluyen en ley N°19.010 de 1991, es específico a lo relativo a las necesidades de la empresa que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. El problema que se reconoce es respecto a la amplitud de esta causa, en cuánto plantea orígenes "tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o economía..."; por lo que en una interpretación extensiva cualquier situación podría acabar en ella. (Rojas, I, p. 393, 2015). Esto último demuestra que el hecho de tener espacio para una interpretación de una causal puede ser contraproducente para los trabajadores, en cuánto es posible que exista un mal uso de esta causal, en el sentido de que cualquier pequeño cambio en las ganancias debido a una baja de productividad o una situación temporal relacionada a una modernización o racionalización puede hacer creer al

empleador que existe la posibilidad para poder justificar el despido de un trabajador y aplicar esta causal en específico. Más aún, como lo menciona la jurisprudencia y la doctrina, siempre se ha recalcado la idea de que sea bien justificada la razón por la cual se despide y que sea una interpretación no exageradamente amplia para evitar la indefensión en la cual se puede encontrar un trabajador o trabajadores frente al poder económico que posee el empleador sobre él o ellos.

Al respecto, el despido por necesidades de la empresa responde a hechos y no a la mera voluntad del empleador por lo que sería una causa objetiva para extinguir la relación laboral. El autor nacional, Pedro Irureta Uriarte lo explica de forma clara que el fundamento de estas causas son hechos. "Las causas objetivas de extinción contractual, tienen su fundamento en hechos que no dependen de la conducta de alguna de las partes. Se trata de circunstancias externas que los contratantes no pudieron prever o, aun previéndolas, no pueden evitar. En estos casos, la terminación del contrato de trabajo no presupone culpabilidad ni del trabajador ni del empleador.

En el diseño del Código del Trabajo, las causas objetivas son el vencimiento del plazo convenido en el contrato (art. 159 n° 4 CT); la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato (art. 159 n° 5 CT); el caso fortuito o fuerza mayor (art. 159 n° 6 CT); y las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio (art. 161, inciso primero, CT). Desde luego, el carácter externo de estas causas obliga a concluir que estas hipótesis extintivas no pueden ser vinculadas a circunstancias subjetivas o a elementos de idoneidad de alguno de los sujetos del contrato de trabajo. (Irureta, P. (2023). Tirant Prime Online. Derecho del Trabajo Chileno. Derecho Individual. 2023).

Como se mencionó, este tipo de causas objetivas tiene un fundamento en circunstancias ajenas y excluyen claramente la mera voluntad del empleador para poder dar término a un contrato individual de trabajo y más aún se agrega el hecho de que no se presuma culpabilidad de ninguna de las partes, ya sea del empleador o del trabajador, demostrando que el foco va directamente hacia los hechos objetivos y externos que rodean a la relación laboral.

Capítulo II

Recorrido histórico legislativo

La primera noción en Chile sobre normas para la terminación de un contrato de trabajo con una causa y justificación sobre el fin del vínculo laboral surgen en la Ley 16.455 del año 1966. Esta norma fue el inicio de una idea que buscaba crear causales taxativas dentro de la legislación laboral, cuya finalidad era contrarrestar la normativa existente, en esa época corresponde al primer Código del Trabajo chileno que data del año 1932, siendo un ejemplo claro el despido libre, que provocaba incertidumbre a los trabajadores debido a que dependía de la voluntad del empleador para dar término a la relación laboral sin la necesidad de justificar la decisión, ya que solo bastaba con un aviso previo con algunos días de anticipación, aunque esa característica variaba entre tipos de trabajos.

En la Ley 16.455 se incluyó el primer indicio de la causal de despido por necesidad de la empresa, que expresaba lo siguiente "Las que sean determinadas por las necesidades del funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio." Esto se remonta al año 1966, con la inspiración otorgada por la labor de la Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT (Recomendación número 119, 1963) la cual desarrollaba sugerencias para las legislaciones de cada país, siendo Chile uno de los países que tomó algunas de las ideas precisadas por la OIT para la creación

de distintas normas, en virtud de la Recomendación N° 119 del año 1963. (Vargas Miranda, R, pg. 10, 2014).

Respecto a este último punto, la OIT entre las sugerencias que contenía la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo de 1963, núm. 119, se pueden destacar las siguientes:

“2. No debería procederse a la terminación de la relación de trabajo a menos que exista una causa justificada relacionada con la capacidad o la conducta del trabajador o basada en las necesidades del funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio.

(2) La definición o interpretación de dicha causa justificada debería dejarse a los métodos de aplicación previstos en el párrafo 1.

3. Entre las razones que no deberían constituir una causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran las siguientes:

(a) la afiliación a un sindicato o la participación en sus actividades fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;

(b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en dicha calidad;

(c) presentar de buena fe una queja o participar en procedimientos entablados contra un empleador por razón de violaciones alegadas de la legislación;

(d) la raza, el color, el sexo, el estado matrimonial, la religión, la opinión política, la procedencia nacional o el origen social.

4. El trabajador que considere haber sido objeto de una terminación injustificada de su relación de trabajo debería, a menos que la cuestión haya sido resuelta de modo satisfactorio mediante los procedimientos que pudieran existir o que puedan establecerse de conformidad con la presente Recomendación en la empresa, establecimiento o servicio, tener derecho, dentro de un plazo razonable, a recurrir contra su terminación, asistido, si así lo desea, por una persona que lo represente, ante un organismo instituido en virtud de un contrato colectivo o ante un organismo neutral, tal como un tribunal, un árbitro, una junta de arbitraje u otro organismo análogo.” (Organización Internacional del Trabajo (2023), 26 de noviembre https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=1000:12100:7967654993024::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y.)

Como se aprecia esta recomendación de la OIT está enfocada a la terminación del contrato de trabajo con alguna justificación y son cerca de 20 párrafos sobre este tema, desde métodos de aplicación, normas de aplicación general, disposiciones complementarias sobre la reducción de personal y campo de aplicación. Varias de estas recomendaciones se vieron reflejadas posteriormente en nuestra legislación laboral, ya sea de forma directa o indirecta, a pesar de que estas son meras sugerencias no vinculantes.

La reforma del año 1966 fue un gran avance, sin importar que no todas las recomendaciones de la OIT fueron incluidas de inmediato en la legislación chilena de esa época o que no fueron incluidas de forma textual. A pesar de ello, el concepto en concreto buscaba ser objetivo, lo que sin duda provocó que quedara en la labor sentenciadora de los tribunales determinar la configuración de los requisitos caso a caso.

La jurisprudencia posterior a la Ley N°16.455 (1966) fue evolucionando con el pasar de los años, existiendo distintos momentos en que sus criterios fueron variando, así lo analiza Domínguez, que señala que los tribunales inicialmente reconocieron solamente necesidades de carácter técnico y tecnológico, excluyendo motivos económicos: "En un primer momento, la jurisprudencia se orientó

a reconocer solamente las necesidades empresariales de funcionamiento de carácter técnico y tecnológico como hipótesis justificativas, excluyendo los motivos de orden económico. Esto, por cuánto los riesgos de la ganancia o pérdida de una actividad empresarial son propios de los gestores de la actividad lucrativa, no pudiendo ser trasladados a los trabajadores y trabajadoras, quienes no han tenido injerencia alguna en aquellos" (Dominguez, A, p. 34, 2022).

Luego se empieza a complementar y precisar aspectos importantes de esta causal de forma jurisprudencial, en palabras de Domínguez, a medida que evoluciona el ámbito laboral se incorpora jurisprudencialmente el factor económico como justificante de la necesidad empresarial cuando estas fueran graves y por un lapso prolongado, excluyendo la transitoriedad de las pérdidas y fluctuaciones circunstanciales en las condiciones de mercado hasta el momento en que se extiende.(Dominguez, A, p. 34, 2022).

A la postre, se incorporaron nuevas hipótesis, extendiendo e intentando explicar mejor el contenido de esta causal de terminación del vínculo laboral. Domínguez observa que luego los tribunales de justicia validaron su flexibilización, incorporando a su ratio causal hipótesis menos rigurosas que daban espacio al despido fundado en la optimización del funcionamiento empresarial con proyecciones preventivas, con ausencia de una causa económica real, coetánea y permanente, quedando entregada a la simple racionalidad del interés empresarial atendida en un contexto de economía capitalista (Dominguez, A, p. 34-35, 2022).

Es posible apreciar entonces que esta causal ha experimentado cambios en su interpretación desde que fue creada, lo que en la práctica ha resultado en la creación de un concepto de aplicación general mediante el uso de esta forma de despido, cuyo objetivo es intentar establecer un concepto universal preciso desde una perspectiva jurisprudencial.

Años después, a finales de la década de los setenta e inicio de la década de los ochenta, existe un cambio en la terminación de la relación laboral, con un retorno al despido libre de la mano del Decreto de Ley número 2.200 del año 1978, en el marco de reformas laborales nacidas en la dictadura cívico militar que vivió Chile.

Este retroceso al despido libre no significó la derogación de esta causal, debido a que si bien era permitido recurrir a la figura unilateral de terminar la relación laboral se exigía una indemnización regulada por la ley. Por lo demás la causal de necesidad de la empresa y del desahucio para casos determinados se podía utilizar de forma excepcional. Sin embargo, en dicho contexto se logra ver la falta de protección generalizada de los derechos del trabajador, provocando inestabilidad e inseguridad (Domínguez, A, p. 36, 2022).

En el año 1990 surge la Ley número 19.010, que establece las normas de terminación de contrato y la causal de despido por necesidad de la empresa cómo se conoce actualmente, con la cuál se introduce la materia que es base de estudio, es decir, el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.

El artículo 3 de dicha ley expresa lo siguiente: "sin perjuicio lo ha 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.

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, están dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocados con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.

Con esta Ley, sin duda el legislador buscaba que el despido del trabajador fuera solamente en casos excepcionales y bajo determinadas circunstancias que se encuentren circunscritas en las causales de despido. Es innegable que estas normas buscan evitar la forma unilateral de terminar la relación laboral por parte del empleador, es decir, evitar el despido libre, por lo que para que el empleador pueda poner fin al vínculo laboral, se deben cumplir con las disposiciones de la Ley, que son expresadas y descritas en el Código del Trabajo chileno en su Libro I, Título V en los artículos 159 y siguientes.

Al respecto, Pedro Irureta Uriarte (2023) hace un comentario: “Inicialmente, la Ley N° 19.010 (de 1990) incorporó dentro de la causal de necesidades de la empresa la “falta de adecuación laboral” del trabajador. No obstante, ese aspecto no es propio de una causa objetiva ya que se relaciona directamente con elementos subjetivos ajenos al diseño de una causa no vinculada a la conducta de las partes. Por ello, la Ley N° 19.759 (de 2001) eliminó esta referencia y excluyó de la hipótesis legal cualquier elemento relacionado con la idoneidad o aptitud del trabajador para el desempeño de sus labores. Dicho de otra manera, en el derecho chileno la falta de adecuación laboral (o ineptitud) del trabajador no constituye por sí sola justa causa de despido (salvo que la ineptitud o la falta de diligencia sea de tal envergadura que, se estructure como un supuesto de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo)”. (Irureta, P.(2023). Tirant Prime Online. <https://prime.tirant.com/cl>)

De esta manera, quedan excluidos del núcleo definitorio de la causal regulada en el inciso primero del artículo 161 CT elementos tales como la falta de adecuación laboral o ineptitud del trabajador, su eventual falta de diligencia, el despido fundado en razones de edad o exigencias de jubilación, el despido por incapacidad profesional del trabajador, la falta de preparación de éste, o por la mera voluntad unilateral y discrecional del empleador, entre otros varios factores.” (Irureta, P.(2023). Tirant Prime Online. <https://prime.tirant.com/cl>)

Al respecto el autor Pedro Irureta (2023) señala: “Cuando la Ley N° 19.010 (de 1990) incluyó esta figura, claramente se buscaba una alternativa más flexibilizadora y que lograra reemplazar el desahucio libre del empleador que se contenía en las leyes laborales del régimen militar. En una economía crecientemente globalizada, una causal de esta naturaleza permitía mejorar la posición de

las empresas en el mercado y facilitar la adecuación flexible de los recursos humanos. Con todo, con el paso del tiempo, la jurisprudencia y el propio legislador fueron agregando una serie de requisitos de objetividad cuya inobservancia traía como consecuencia la declaración de improcedencia del despido y que permitían alejar el núcleo de esta causal de criterios meramente subjetivos.” El autor llega a la conclusión correcta respecto a la finalidad de esta nueva figura en el contexto en que se promulgó y también como la jurisprudencia ha contribuido a dotar de requisitos y contenido esta causal debido a la forma en que fue redactada. (Irureta, P. (2023). Tirant Prime Online. Derecho del Trabajo Chileno. Derecho Individual. 2023).

Siguiendo la evolución legislativa de esta causal, surge la Ley 19.759 (2001) que buscaba modificar el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias siendo menester de esta investigación la modificación que esta Ley realizó al artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.

Dicha reforma se encuentra el artículo único número 24 letras a y b, que modifica el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo que suprime la expresión "y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador", y la coma (,) que la precede y agrega a continuación del punto aparte la siguiente oración: "La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168."

Es importante el cambio efectuado por la Ley 19.759 (2001) al excluir el factor de adecuación personal considerando que reduce el rango de arbitrariedad que puede tener el empleador, esta norma elimina la excusa utilizada por empleadores referida a una falta de preparación del trabajador en una determinada labor que requiera una supuesta adaptación a una condición determinada. Además, propicia el respeto al principio de continuidad, que es un aspecto relevante que guarda relación con las causales de terminación del contrato de trabajo, Sergio Gamonal lo explica en los siguientes términos: "En efecto, el principio de continuidad implica que el empleador no despida por cualquier motivo, capricho y fluctuaciones en sus ganancias. Los trabajadores no participan del riesgo de empresa, no son socios y de su trabajo depende la subsistencia de sus familias" (Gamonal, S, p. 400, 2021).

A pesar de que la jurisprudencia ha tenido un rol fundamental en el desarrollo de la aplicación de esta causal a lo largo de los años, no todos los autores consideran correcta la forma en que nuestros tribunales la han empleado, siendo representante de esta disconformidad Mario Varas Castillo al comentar lo siguiente : "A nuestro entender y muy por el contrario, los tribunales lejos de promover tal equilibrio, han terminado por asentar criterios jurisprudenciales que únicamente tienden a subordinar a las necesidades de la empresa al principio protector, desconociendo, por tanto, los requerimientos de flexibilización laboral que la misma persigue, materializando con ello una progresiva pérdida de su eficacia jurídica. Esta tendencia que ya se evidenciaba en la jurisprudencia previa a la reforma laboral, con la entrada en vigencia de esta y la creciente judicialización de la causal de terminación, no ha terminado más que por consolidarse, rigidizando el sistema de terminación del contrato de trabajo" (Varas, M, p .87, 2011).

Se deduce de lo anterior una crítica a la forma en que se empezó a desarrollar la jurisprudencia, la postura de esta doctrina se desarrolla en concordancia con la omisión de un aspecto relevante de la causal, el cual sería la flexibilización laboral. A la reforma laboral que se refiere el autor es aquella que guarda relación con el cambio que hubo entre la Ley 18.620 (1987), que incluía el despido unilateral a

través de la figura del desahucio escrito, a la Ley 19.010 que incorpora la causal de término del contrato de trabajo por necesidades de la empresa.

Terminando el recorrido histórico legislativo podemos mencionar como es la situación actualmente se encuentra en tramitación el Proyecto de Ley que busca modificar el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, debido a que hace 10 años fue el último intento en la Cámara de Diputados por modificar esta norma, por lo que ahondar en su pasado otorgará herramientas interpretativas claras para comprender este proceso. Los proyectos mencionados son el Boletín número 8838-13, presentado el 15 de marzo de 2013 que buscaba reformar este artículo y el Boletín número 15446-13, presentado el 21 de octubre del año 2022 que busca elevar las exigencias de la causal de despido por necesidades de la empresa

Capítulo III

El artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo como causal de despido por necesidades de la empresa

La causal de despido que se analiza se encuentra regulada en nuestro Código del Trabajo, específicamente en el artículo 161 inciso primero, que expresa lo siguiente: “Art. 161. 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.”

Este artículo surge de la ley 19.010 y posteriores reformas, la cual incluyó este nuevo artículo que surge luego de todo el proceso histórico previamente descrito los acápite anteriores.

A pesar del surgimiento de esta nueva norma jurídica esta no ha sido pacífica en su aplicación ni en su interpretación provocando problemas prácticos que han requerido una interpretación tanto desde la doctrina como también desde los Tribunales de Justicia chilenos y órganos administrativos laborales, que ha ido evolucionando y variando a lo largo de los años, que será analizado en los próximos acápite.

Lucía Pierry Vargas (2018) comentando al respecto realiza una crítica a esta causal debido a la forma en que fue descrita en la ley. "Este causal de término del contrato de trabajo es una de las más criticadas, ya que es una causal muy amplia y cuyo supuesto es vago e impreciso, por lo tanto, constituye una manifestación de la flexibilidad uno de nuestra legislación laboral, en el sentido que da al empleador una amplia herramienta para tomar decisiones de despido de trabajadores pudiendo encuadrarlas en el denominador común de 'necesidades de la empresa'. (Pierry, L, p. 137, 2018)

Además de lo anterior, en el evento de condenarse al empleador por aplicación indebida de esta causal, será obligado al pago de un recargo del 30% de la indemnización por años de servicios, siendo el recargo legal más bajo. De esta manera, primará la decisión del empleador, pues éste, en el peor de los casos, será condenado al pago del recargo ya mencionado." (Pierry, L, p. 137-138, 2018).

Sobre lo último, podemos considerar razonable el comentario de la autora nacional, toda vez que el legislador quiso, al parecer, no precisar del todo o mejor dicho no encuadrar supuestos fácticos demasiados acotados respecto a esta forma de terminar el contrato individual del trabajo para así evitar que esta causal de despido sea ineficiente y poco usada para los empleadores debido a su especificidad.

La flexibilidad que puede existir en la legislación laboral es muchas veces un arma de doble filo y en este caso lo es. En ese orden de ideas, es importante considerar que, en nuestro sistema causado de estabilidad relativa de las causales para poner término al vínculo laboral, el hecho de que exista poca precisión y una vaguedad en el concepto utilizado puede dar pie a que empleadores inescrupulosos utilicen, sin una real causa justificada, esta causal de despido, queriendo justificar que en cualquier cambio de orden económico o modernización o incluso cambio en el mercado en general para poder prescindir de un trabajador o de trabajadores queriendo desviarse del objetivo que tenía legislador para regular esta causal de terminación de contrato individual del trabajo.

También es importante considerar que dejar la interpretación a la jurisprudencia y a la doctrina puede ser perjudicial. Es correcto que la aplicación debe ser caso a caso en nuestro sistema jurídico, pero también es importante, para efectos de certeza jurídica, tener una precisión y no dejar la tarea a la jurisprudencia interprete normas y que posteriormente ella misma busque unificar criterios debido a que fue resolviendo distinto en casos que eran similares, para así evitar una excesiva discordancia en sentencias por casos similares y también evitar una posible discrecionalidad por parte de los tribunales laborales a lo largo de nuestro país.

Las normas no pueden ser excesivamente vagas e imprecisas respecto a su contenido, para que así todas las partes del juicio o del eventual juicio que podría generar una situación en específico, como es el despido de un trabajador, tengan cierta noción de qué es lo que nuestro legislador ha querido regular, sumado a eso para que el comportamiento de los tribunales de justicia a lo largo y ancho de nuestro territorio puedan tener cierta uniformidad en cómo resolver casos similares, a pesar de que existen herramientas como recurso unificación de jurisprudencia pero cuyo recorrido es largo y poco seguro, que incluso existan demandantes que prefieren no continuar con el proceso debido a que se debe continuar en la Corte Suprema, en adelante CS, debido a todo lo que esto implica.

Al respecto, también es considerable tener en cuenta la opinión de Irene Rojas sobre esta polémica y no pacífica causal de terminación del contrato de trabajo. "Como se ha señalado desde el debate del respectivo proyecto de ley que incorporó esta causa de terminación del contrato de trabajo en el año 1990, el supuesto es muy amplio, y solo que había la posibilidad de su limitación a través de la jurisprudencia. Pero tampoco se ha podido cumplir tal función en cuántos son escasos los fallos que se pronuncian sobre la materia." (Rojas, I, p. 430, 2015).

Cómo se ha ido iluminando previamente, es notorio el rol protagónico que posee la jurisprudencia en lo que se refiere a precisar y determinar el contenido de esta causal de despido. Ya desde la publicación del proyecto de ley en 1990, y a lo largo las décadas los autores han notado dicha participación que posee la jurisprudencia en este caso, pero que ha costado mucho lograr limitar de forma más clara y uniforme los supuestos fácticos que pueden ser considerados como motivo para un despido por necesidades de la empresa, siendo destacado sí el hecho de que cada vez se ha ido encaminando mejor hacia qué casos se puede y en qué casos no se puede aplicar esta causal, pero aún así ha quedado en manos de los distintos tribunales a lo largo del país.

Sobre el contenido, la jurisprudencia ha señalado que las necesidades pueden revestir otra forma diversa de la empleada por la ley, pero deben siempre responder a su espíritu. Y ciertamente entre estas otras formas no está la baja productividad del trabajador, en cuánto consistente en el incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato de trabajo a los empleados que contrata, no se configura como nueva terminación de contrato. (Rojas, I, p. 431, 2015)

Estos pequeños atisbos de límites cómo son el hecho de respetar el espíritu que el legislador trató de impregnar en la redacción del artículo que regula esta causal han ayudado a encauzar un poco la forma de fallar en otros tribunales pero claramente no es muy útil para determinados casos y que debe ser analizado dependiendo los supuestos fácticos de cada caso.

Por su lado, Pedro Irureta Uriarte al momento de abordar el contenido de la causal menciona “De conformidad con el inciso primero del artículo 161 CT, 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. Como se puede observar, las necesidades de la empresa pueden recaer sobre dos aspectos muy distintivos: (i) En primer lugar, sobre cuestiones de orden tecnológico; como la mecanización o la racionalización de la empresa; y (ii) Sobre aspectos de carácter económico, como cuando se producen bajas en la productividad o cambios en las condiciones del mercado y la economía, y estos elementos son permanentes, prolongados y graves. En ambos casos, se ve afectada la organización y el funcionamiento de la empresa, cuestión que obliga a tomar medidas propias de reestructuración.” (Irureta, P. (2023). Tirant Prime Online. Derecho del Trabajo Chileno. Derecho Individual. 2023).

Respecto a lo mencionado el párrafo anterior, nos da el inicio para analizar las características que posee esta causal, sus elementos configuradores y la conceptualización de los mismos.

1. Características de la causal/elementos configuradores

Esta causal de despido posee características únicas que la diferencia de las demás debido que como se ha mencionado anteriormente su interpretación ha sido objeto de debate tanto por la doctrina y por la jurisprudencia

Al respecto, se considera la opinión doctrinaria del autor nacional Alvaro Dominguez Montoya, el cual identifica 3 principales características que posee esta causal de despido por necesidades de la empresa cuales son: el motivo causal, necesidad empresarial y la conexión de funcionalidad o instrumentalidad.

2. La causa sustantiva: el motivo causal

La expresión causa siempre ha sido problemática en el ámbito del derecho, tanto del Derecho civil como laboral, es un concepto que ha sido difícil de generar inequívoca definición de esto. En este ámbito el autor Álvaro Domínguez (2022) busca limitar esta expresión.

Al respecto considera que “estas distinciones y conceptos generan superposiciones en la explicación de la justificación de las medidas extintivas, conllevando que su denominación y encauzamiento se vuelvan tautológicos, ya que la explicación de la relación entre la circunstancia concurrente con su causa justificadora se incorpora a su definición, alcanzando incluso la funcionalidad o instrumentalidad ponderativa, lo que termina por desfigurar la institución”(Domínguez, A, p. 49, 2022)

“Con base en lo anterior, utilizaremos la expresión "causa" como el supuesto habilitante que permite la extinción del despido; esto es, como "factor desencadenante", "motivo causal" o "motivo justificativo" del término de contrato. " (Domínguez, A, p. 49, 2022)

Esta definición ayuda un poco a entender qué es la causa que habilita al empleador para hacer uso y aplicar esta causal de despido que pone fin al vínculo laboral y de subordinación existente entre el trabajador o trabajadores y el empleador.

"En el plano normativo, como ya señalamos, de la lectura del artículo 161 del Código del Trabajo podemos observar que la causal de necesidades de la empresa está redactada en términos vagos, amplios e imprecisos. La causa no se concreta, no se define, ni se formula una caracterización que permita esclarecer el concepto causal..." (Domínguez, A, p. 49, 2022)

Sobre este punto, Alvaro Domínguez reafirma que redacción en términos amplios de la norma provoca que la interpretación de los requisitos quede a la merced de quien los invoque, llegando a un punto de que no es posible saber a ciencia cierta por lo que ha sido imperativo una construcción del mismo en la doctrina y en la jurisprudencia.

Ahondado más, Domínguez considera que el modelo articulado por el legislador, en lo relativo a la causa del despido por necesidades de la empresa, tiene un carácter indeterminado, de una clara textura abierta, rodeado de elementos teleológicos que se asocian para su concurrencia válida con la situación de necesidad, lo cual exige un mayor nivel de certeza debido a que es uno de los puntos centrales que justifica la aplicación de esta causal. De este modo creemos que son cuatro los motivos causales:

a) La causa económica

Al respecto se han desarrollado, tanto en doctrina como jurisprudencia, propuestas de cómo se ha definido esta causa económica. El autor Humberto Thomas explicado que “se refieren, en general, a que debe existir un deterioro en las condiciones económicas de la empresa que haga inseguro su funcionamiento” (Thomas, H, p. 403, 2008).

Domínguez observa que la jurisprudencia, por su parte, ha realizado la misma identificación dual de económica y tecnológica, basándose en un fallo de la Corte Suprema rol N°7022-2009, que señala que “la existencia de un deterioro en las condiciones económicas de aquella que haga inseguro su funcionamiento” (Domínguez, A, p. 51, 2022).

Es necesario sobre este punto, tener en cuenta las reflexiones que hizo la doctrina española que trae a colación el autor Álvaro Domínguez, en palabras de Lucía Martín Rivera existe parte de la doctrina para la cual la causa económica deber ser sinónimo de desequilibrios y pérdidas que puedan tener o no un estado irreversible, presente ante las hipótesis de cesación total de la actividad

empresarial o una situación temporal, es decir, se podría definir como acontecimientos en los cuales concurren pérdidas sostenidas producto de un estado desequilibrado y crítico en la estructura económica y financiera de la empresa. (Martin, L, p 253, 2008) Por lo que para esta doctrina se presenta un peligro de la subsistencia del proyecto empresarial (Martinez, R, p.215, 1997) que no es meramente coyuntural o circunstancial, sino que tiene vocación de permanencia, sostenida en el tiempo (Arce, J.C, p. 28, 1997).

En contraposición, existe una interpretación más flexible, según la cual no tiene relación con la idea de crisis, sino que más bien trata de una evolución decreciente de pérdidas de beneficios (López, J, p. 53-54, 1996), que incluye situaciones de desequilibrio en la cuenta de resultados de la empresa, que puede ser caída o reducción de beneficios (Martin, L, p. 254, 2008), susceptibles de convertirse en un futuro cercano en pérdidas. (Del Rey, S, p. 19, 1997).

b) La causa técnica

Cuando se refiere a la causa técnica traemos a colación lo dicho por José Luis Monereo Pérez y José Antonio Fernández Avilés que se refieren a esta como la “adopción de medidas tendientes a la racionalización de la organización productiva a través de la incorporación de los necesarios avances tecnológicos, para mejorar la competitividad de la empresa” (Monereo y Fernández, p 169), estos vinculando a los medios de producción que maximizan la producción y con la incorporación de tecnología avanzada. (González- Posada, E, p. 377, 1995)

El sustento fáctico de la causa técnica busca, en palabras de Lucia Rivera, “el aumento del rendimiento o el mantenimiento del mismo rendimiento con una disminución del coste de los factores productivos” (Martin, L, p. 262, 2008)

c) La causa organizativa

Esta causa organizativa, a opinión de Domínguez, puede ser asimilada a la definición entregada por Monereo y Fernández que se refieren a esta como la utilización del modo más eficaz de la gestión de los recursos humanos en su proyección específica en la organización del trabajo y teniendo una estrecha relación con el organigrama funcional de la empresa o con los tiempos del trabajo (Monereo, J y Fernández, J, p. 169, 1997) , aunque más caracterizado por una vinculación con la eficacia de la gestión de la mano de obra de la empresa y por tanto relacionado con los trabajadores de la empresa, y no con nuevos mecanismos de trabajo o máquinas o algún equipo innovador productivo, según lo explicó en su momento Ángel Arias Domínguez (Arias Domínguez, A, p. 53, 2022)

d) La causa productiva

Sobre esta causa, Domínguez considera lo expuesto por José López Gómez, que explica que son aquellas circunstancias que hacen referencia a las necesidades empresariales de ajustar su capacidad productiva al mercado, cuando la retratación de este obliga a la empresa a producir menos (López Gómez, p. 61), esto hace alusión a situaciones que afecten a los costes y volumen de la producción que requieran, en palabras de Rafael Martínez Emperador, adecuarlos a las exigencias del mercado, impidiendo que se ponga en peligro, de mantenerse su desajuste, la actuación competitiva de la empresa. (Martínez Emperador, R, p.3, 1994)

3. Necesidad empresarial

“Referido al elemento central sobre el cual se configura la causal en estudio y es respecto de ella que se construyen las bifurcaciones respecto a su alcance.” (Domínguez, A, p. 58, 2022)

“En un ordenamiento jurídico el empleador debe enfrentar una situación objetiva que afecta a la empresa, pero que no se precisa dejando al intérprete la determinación de su sentido y alcance, cuestión reconocida por la jurisprudencia.” (Domínguez, A, p. 58, 2022)

Se observa que Domínguez resalta la idea de la imprecisión en los conceptos que se entrega por el legislador dejando abierto a interpretación el límite, sentido y alcance que tendrá este concepto de necesidad empresarial. Pero también se destaca que la jurisprudencia reconoce tal imprecisión en esta norma, por lo que toma el rol protagónico para poder, o al menos intentar, definir y limitar la aplicación de esta causal de despido, en busca de certeza jurídica que se exige en nuestro sistema, aunque lamentablemente se ha limitado a hacerlo en el caso a caso, por lo cual a pesar de tener ciertos acercamientos a una interpretación pacífica sigue existiendo dudas en varios casos particulares que merecen un análisis.

En ese orden de idea se plantea lo siguiente: "Para doctrina nacional, y según la tesis dominante, la idea de necesidad hace alusión al Estado económico desfavorable o dificultoso que pasa la empresa, establecimiento o servicio, ya sea por la falta de rentabilidad o eficiencia motivada por factores externos de orden patrimonial." (Domínguez, A, p 59, 2022)

Continuando con la idea Domínguez señala lo siguiente: “En el mismo sentido se ha sostenido por la jurisprudencia mayoritaria y, en buena parte, dominante. La interpretación correcta del artículo 161 del código del trabajo como causal extintiva no puede fundarse en la mera voluntad empresarial, sino que en situaciones objetivas que den cuenta de que, por circunstancias económicas graves que afectan a la empresa y por las que se deben adoptar forzosamente procesos de reorganización, modernización o racionalización en el funcionamiento de la empresa.” (Domínguez, A, p 59, 2022)

Sobre este punto, concordamos completamente con la idea expuesta por Álvaro Domínguez, toda vez que es evidente que el legislador quiso excluir la mera voluntad del empleador, no solo en esta causal sino que en la mayoría de los casos para que queden limitada a excepciones concretas, y también que las situaciones que rodean al caso deben tener un carácter de objetivas y con un enfoque económico grave que afecte la empresa. Esto último, debe ser por circunstancias graves que requieran una actuación del empleador y la empresa para poder sostener la actividad económica que realizan y evitar llegar al extremo de quebrar, y no por cambios del mercado actual o alguna baja de rentabilidad de la empresa misma, debido a que cualquier fluctuación en las ganancias no habilita al empleador de prescindir de los servicios de un trabajador por esta determinada causal de despido. Sobre estas ideas, la doctrina mayoritaria y la jurisprudencia dominante aciertan en el punto y encaminan a un buen uso de esta causal, toda vez que se requiere que las circunstancias que afecten a la empresa tengan características determinadas, como se ha podido desprender desde la jurisprudencia que aborda una variopinto de casos, las cuales son objetiva, grave y permanente.

"Esto coincide con la caracterización de la necesidad de empresarial, la que es entendida como poseedora de tres rasgos distintivos: objetiva, grave y permanente." (Domínguez, A, p.60, 2022)

Estos tres rasgos característicos de esta causal podemos abordarlos de forma sintetizada debido a que fueron en su momento debatidos, tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, por lo que intentaremos zanjar o al menos intentar acercarnos a una noción más clara y precisa de estos tres rasgos que son muy propios de este tipo de causal de despido.

Respecto al primer rasgo distintivo se pueden mencionar dos cosas: "la noción de objetividad dice relación con la pertenencia misma de la situación de necesidad empresarial, oponiéndose a la idea de arbitrariedad o situaciones antojadizas, debiendo ser ajena, externa e independiente de la actuación, conducta o voluntad de las partes. En tal caso, la aplicación de la medida extintiva no derivaría de hechos imputables al empleador o a la falta de capacitación, desempeño o adaptabilidad del trabajador, como así tampoco puede encontrar su origen en el mero árbitro empresarial, debiendo estar configurada por hechos externos y ajenos a la voluntad de las partes y que no sean imputables a la empresa" (Domínguez, A, p. 60, 2022). El criterio de objetividad, por lo tanto, pretende excluir la voluntad del empleador para evitar toda arbitrariedad y así evitar que una decisión tan crucial como lo es el despedir a un trabajador sea por mero capricho o infundada, remitiéndose solamente a hechos objetivos y externos ajenos a la voluntad del empleador ni hechos imputables a este.

Más aún, sobre el mismo punto Domínguez observa que la jurisprudencia ha homologado esta condición a la ausencia absoluta de voluntad del empleador respecto de las causas que originan el despido, lo que impide aplicar válidamente esta causal cuando las negativas circunstancias económicas que justifican su aplicación se derivan de hechos imputables al empleador, o bien cuando la modernización o racionalización son introducidas por mero requerimiento empresarial, sin estar motivadas por hechos externos a la empresa. (Domínguez, A, p 60-61, 2022) Todo lo anterior se resume a una ausencia de la voluntad del empleador en todo sentido y cualquier hecho no debe ser imputable a este, o sino no se configura este criterio.

Al examinar esta materia, la doctrina explica que la razón del despido debe centrarse en necesidades de carácter económico o tecnológico, que autorizan al empleador a despedir al dependiente cuando no puede mantener su fuente laboral por motivos de naturaleza objetiva; en razón de lo anterior, los hechos que la constituyen deben ser ajenos a la voluntad de las partes (Lanata, G, p. 283, 2010).

Continuando con el segundo rasgo o criterio distintivo, el cual es la gravedad podemos apreciar la explicación de Alvaro Domínguez, según la cual, observa que la doctrina y jurisprudencia mayoritaria ha entendido que la empresa se encuentra en situación de crisis económica insubsanable. La dificultad o deficiencia empresarial es de tal envergadura que pone en riesgo la "subsistencia de proyecto empresarial" y "no meramente una rebaja en sus ganancias", así este despido no puede ser una herramienta de "mera maximización de las utilidades de la empresa". No basta, por tanto, que la reestructuración haya sido probada para declarar aplicable la causal, sino que debe existir una situación económica de envergadura que la justifique. (Domínguez, A, p. 61-62, 2022). Por lo que con este criterio se busca evitar que cualquier baja en las ganancias de la empresa sea solucionada con el despido de un trabajador, para lo cual es necesario que las circunstancias objetivas ajenas a la empresa y deben revestir de una cierta gravedad o, como lo plantea Domínguez, de una crisis económica insubsanable por lo que las fluctuaciones de ganancias propias del mercado no puede ser justificativo para invocar esta causal de despido.

Otros autores, vinculado con ambos criterios mencionados anteriormente, sostienen que la causal que se analiza debe constituir una situación objetiva que afecte a la empresa, establecimiento o servicio, por ende, no puede invocarse por simple arbitrio del empleador, caso en el que operaría como

un despido libre o desahucio; la necesidad tiene que ser grave, por lo que debe tratarse de una situación de tal amplitud que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una rebaja en sus ganancias, y también permanente, entonces, si es transitoria o puede recurrirse a otros medios o medidas que permitan alcanzar el mismo objetivo sin despedir trabajadores, no aplica la causal; (Gamonal, S, p. 387 y 388). Así, en ese orden de ideas, se aprecia cómo distintos autores refuerzan la idea de que la situación objetiva que afecta a la empresa es independiente de la mera voluntad del empleador siendo diferente al despido libre o desahucio. También que dichas circunstancias objetivas deben ser graves, para así evitar, que cualquier baja en la productividad sea justificación para despedir al trabajo por todas las consecuencias que ya se han mencionado. Esto nos encamina al último criterio que se mencionó ya, el cual es permanente.

Al respecto Domínguez menciona que "Respecto de la permanencia, la crisis no es coyuntural o circunstancial, sino más bien con "vocación de permanencia", lo que se opone a la idea de "transitoriedad", debiendo ser los problemas económicos "no subsanables"." (Domínguez, A, p.62, 2022). Esto descarta circunstancias momentáneas o transitorias.

Como podemos apreciar de lo antes expuesto, el enfoque de estos criterios está vinculado con la causa habilitante, por lo que es importante rescatar dos ideas, primero si se relacionan con causas económicas las medidas extintivas deben contribuir a "superar la situación desfavorable y dificultosa de la empresa" (Domínguez, A, p.63, 2022) por lo que el uso de esta causal debe ser considerada para superar la dificultad y situación desfavorable que está sufriendo la empresa en el momento pero cumpliendo los criterios anteriormente mencionados, tratando de usar esta herramienta como una especie de última ratio y solamente para sobrellevar la situación que existe.

Esto se aborda más cuando en la segunda idea se habla de si las causas son técnicas, organizativas o de producción, estas deben ir enfocadas a "garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo a través de una más adecuada organización de los recursos, debiendo ser la medida racional en términos de eficiencia de la organización productiva y no un simple medio para lograr un incremento patrimonial, siempre con el telón de fondo una crisis patrimonial" (Domínguez, A, p.63, 2022)

Considerando lo anterior, Álvaro Domínguez acierta al mencionar que "de esta forma, para justificar el despido, la necesidad debe ser real y presente, descartando cualquier juicio de oportunidad y valoraciones hacia el futuro, de incierta materialización y que no tengan un sustento real de crisis económica". (Domínguez, A, p. 63, 2022) Esta opinión doctrinaria es adecuada al explicar que existe un límite de su contenido para así evitar que empleadores ocupen esta causal con algún motivo oculto, ya sea para evitar la continuidad de un trabajador por un determinado motivo o incluso simplemente para reducir los costos en busca de un aumento del caudal patrimonial del empleador, toda vez que es posible, y que se analizará en los siguientes acápite, que existen escenarios en los cuales empleadores hagan mal uso de esta causal, ya sea por no comprender del todo o mal interpretar lo que ha expuesto el legislador en el código del trabajo sobre el despido por necesidades de la empresa o por simplemente usar esta causal para deshacerse de un trabajador ya sea por un problema específico con determinado o determinados trabajadores o por un simple hecho de querer maximizar las ganancias económicas de la empresa en desmedro de los trabajadores que sustentan dicha actividad económica a través de su mano de obra.

Domínguez ahonda un poco más explicando que: "en este contexto, creemos que lo económico no constituye solamente un factor causal, sino más bien, desde un punto de vista

normativo, es el requisito habilitador del despido. Por lo mismo, la verificación de la subsunción normativa no está solamente en el juicio causal, sino que también en la justificación de la medida, puesto que sobre este se constata el estado desfavorable o de dificultad patrimonial para la empresa, lo que tendrá importancia con la determinación de la conexión de la funcionalidad entre la causa, la necesidad y la medida adoptada." (Domínguez, A, p.64, 2022)

Finalmente, se explica que las necesidades de la empresa que justifican el despido pueden ser de índole económica y tecnológica, también una combinación de ambos factores, entendidos de modo amplio, y siempre deben tener alguna gravedad; en tal sentido se entiende que un pasajero mal estado económico, es riesgo del empresario y no configura la causal, y que entre las necesidades económicas o tecnológicas, por una parte, y el despido, por la otra, debe comprobarse una relación de causalidad. (Thayer, W y Novoa, P, p. 47-48, 2010).

4. De la conexión de funcionalidad o instrumentalidad

“Entre el motivo justificante y la situación de necesidad que conlleva el despido debe existir un vínculo, que la doctrina nacional relaciona con la idea de "causalidad" y que conecta la necesidad con el despido que, por una cuestión metodológica y fenomenológica, denominaremos conexión de funcionalidad o instrumentalidad.” (Domínguez, A, p. 64, 2022)

El autor continúa la idea, señalando lo siguiente: “Dicha conexión de funcionalidad se limita verificar la existencia de un vínculo entre la necesidad y la medida adoptada, centrándose en el caso concreto, en la razonabilidad del despido; esto es que la medida extintiva sea lo suficientemente adecuada y proporcional para enfrentar una situación de crisis en el funcionamiento de la empresa.”(Domínguez, A, p. 64, 2022)

Lo anterior dice relación con que el despido debe tener conexión o debe existir un vínculo con la necesidad de la empresa que serían las circunstancias objetivas, todo dependiendo del caso concreto. Más aún, el despido debe ser una medida adecuada y proporcional para ser una solución razonable para el momento de crisis que vive la empresa en cuestión.

Esto concuerda con lo expresado por Caterina Guidi y Sergio Gamonal que reconocen la existencia de esta relación de causalidad entre las necesidades de la empresa y el despido “ha de existir una relación de causalidad entre las necesidades y el despido, porque es la situación de la empresa la que hace necesaria la separación de uno o más trabajadores” (Guidi, C. y Gamonal, S., 2015, p. 387 y 388). Esto demuestra que debe existir un vínculo directo de causalidad entre la necesidad y el despido, si no existe un vínculo entre ambos no podría proceder esta causal de despido porque no justificaría esta medida tan gravosa como es la desvinculación de un trabajador de su trabajo, por lo que no se justifica su utilización.

Otros autores sostienen que la causal que se analiza debe constituir una situación objetiva que afecte a la empresa, establecimiento o servicio, por ende, no puede invocarse por simple arbitrio del empleador, caso en el que operaría como un despido libre o desahucio; la necesidad tiene que ser grave, por lo que debe tratarse de una situación de tal amplitud que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una rebaja en sus ganancias, y también permanente, entonces, si es

transitoria o puede recurrirse a otros medios o medidas que permitan alcanzar el mismo objetivo sin despedir trabajadores, no aplica la causal; y ha de existir una relación de causalidad entre las necesidades y el despido, porque es la situación de la empresa la que hace necesaria la separación de uno o más trabajadores. (Guidi, C. y Gamonal, S., 2015, p. 387 y 388)

Capítulo IV

La jurisprudencia y su relevancia respecto a esta causal

Históricamente, la ley ha ostentado un papel preponderante como fuente del Derecho del Trabajo. El continuo y activo intervencionismo legislativo ha posibilitado la articulación de un conjunto de derechos mínimos sobre el cual se cimienta el vínculo laboral (Irureta, P. (2023). Tirant Prime Online. Derecho del Trabajo Chileno. Derecho Individual. 2023). Tirant Prime Online. <https://prime.tirant.com/cl>). Y ese marco legal de derechos mínimos, ha contado con garantías de irrenunciabilidad e imperatividad que aseguran su cumplimiento.

En materia laboral, el legislador adquiere un papel preponderante. En efecto, el actual artículo 63 n° 4 CPR, ha establecido de manera taxativa que sólo la ley puede regular las “materias básicas relativas al régimen jurídico laboral, sindical, previsional y de seguridad social”. Por consiguiente, aquellas cuestiones más inherentes pertenecen al dominio legal, y no a la potestad reglamentaria, que son cuestiones más propias del sistema de relaciones laborales.

No obstante, la jurisprudencia, como fuente del Derecho del Trabajo, se vincula con el conjunto de principios o criterios generales emanadas de los fallos uniformes de los tribunales de Justicia (en especial, los emitidos por Tribunales Superiores de Justicia), y de los organismos fiscalizadores (principalmente, a través de los dictámenes de la Dirección del Trabajo y de la Superintendencia de Seguridad Social). Especial importancia adquiere este tipo de fuente, cuando existe un conjunto de sentencias o resoluciones que son concordantes para un caso similar y que permiten establecer un patrón común de razonamiento. (Irureta, P. (2023). Tirant Prime Online. Derecho del Trabajo Chileno. Derecho Individual. 2023).

Especial relevancia le cabe, en este ámbito, a las Cortes de Apelaciones y a la Corte Suprema. En el primer caso, el conocimiento de los recursos de nulidad le permite a dichas Cortes determinar si se han infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o si ha existido infracción de ley, en la tramitación de un procedimiento o en la dictación de una sentencia por parte del tribunal laboral. En el caso de la Corte Suprema, el art. 483 CT le otorga competencia para conocer del recurso de unificación de jurisprudencia “cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de Tribunales Superiores de Justicia”.

Resulta imperativo, entonces, destacar que la jurisprudencia no solo desempeña un papel fundamental en la configuración de los requisitos de aplicación de esta causal, sino que también actúa como un elemento dinámico que moldea y define la interpretación y aplicación de las normas laborales. La evolución constante de los principios jurisprudenciales contribuye a llenar posibles vacíos

normativos, aclarar ambigüedades y adaptar el marco legal a las cambiantes realidades del ámbito laboral.

En este sentido, la jurisprudencia no solo ofrece pautas interpretativas para la aplicación de la causal en cuestión, sino que también influye en la forma en que se entienden conceptos clave, estableciendo precedentes que guían futuras decisiones judiciales. Su impacto se extiende a la definición de términos jurídicos, la ponderación de pruebas y la consideración de circunstancias específicas que pueden afectar la aplicación de la causal.

Por lo tanto, la importancia de la jurisprudencia en la configuración de los requisitos de aplicación de esta causal no puede ser subestimada. La labor de los tribunales, en especial de las Cortes de Apelaciones y la Corte Suprema, al interpretar y aplicar consistentemente la normativa laboral, contribuye significativamente a la coherencia y estabilidad del sistema jurídico, brindando certeza a empleadores y trabajadores en la comprensión de sus derechos y obligaciones en el ámbito laboral.

Capítulo V

Jurisprudencia últimos cinco años

Para hacer un análisis más preciso y eficiente respecto a cómo se ha direccionado la jurisprudencia respecto al pilar central de esta tesis, se realizó un examen respecto a los fallos emitidos por la Corte Suprema entre los años 2019 y 2023. La decisión de analizar los últimos 5 años de fallos en que la Corte Suprema se pronuncia sobre esta materia, nace de una creciente actividad jurisdiccional en este lapso de tiempo, actividad que guarda directa relación con la discusión respecto a los elementos configuradores de la causal necesidades de la empresa y respecto a si esta causal se configura por una crisis económica o si es una especie de herramienta que utiliza el empleador con el objeto de optimizar el funcionamiento de la empresa, lo que además se complementa con la mayor cantidad de causas que pueden ser estudiadas en la base jurisprudencial de la Corte Suprema (737 causas).

Fue fruto del análisis de las sentencias dictadas en los últimos cinco años por la Corte Suprema que fue posible evidenciar que en su mayoría los despidos que invocaban necesidades de la empresa terminaron en sentencias que estiman que el despido fue efectivamente injustificado. De dicha sentencia al empleador le surge la posibilidad de invocar el recurso procesal de nulidad en contra de la sentencia que estima que el despido fue injustificado, sin embargo el tribunal ad quem que conoció el asunto puede confirmar o revocar la sentencia emitida por el tribunal a quo, lo que en la práctica se evidencia que en su gran mayoría confirman. Lo anterior generó en la práctica el uso del recurso procesal de unificación de jurisprudencia ante la Corte Suprema, con la finalidad de revocar la sentencia emitida en Juzgado de Letras del Trabajo y que fue confirmada por alguna Corte de Apelaciones.

Por lo antes expuesto, se evidencia la necesidad que recae en esta investigación de explicar brevemente el recurso de unificación de jurisprudencia respecto del cual la doctrina chilena ha sido tanto crítica del seguimiento de los precedentes en nuestro entorno cultural (Delgado, 2009), como partidaria del mismo (Díaz, 2015).

Al indagar en la naturaleza del recurso de unificación de jurisprudencia, por aparente que sea, cabe señalar que entre los elementos constitutivos del debido proceso se encuentra la facultad de solicitar la revisión de las decisiones judiciales, siendo un aspecto sumamente relevante que las resoluciones pronunciadas por los órganos jurisdiccionales puedan ser impugnadas por las partes a través de los recursos procesales y en las formas que establece la ley. (Delgado, 2011)

En relación con la materia laboral y con la última gran reforma al sistema procesal laboral, los recursos procesales se simplificaron y particularizaron, buscando tener un carácter excepcional y una rápida tramitación con el objetivo de obtener una protección más eficaz. Con este cambio, y en palabras de Azócar Simonet (2020) el recurso de casación fue eliminado y la apelación quedó disminuida a su mínima expresión; mientras que se introdujeron dos importantes y novedosos recursos: nulidad y unificación de jurisprudencia.

Ahora bien, la regulación del recurso de unificación de jurisprudencia se atiene a lo dispuesto en los artículos 483 y 483 A del Código del Trabajo, norma que indica que dicho recurso procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existen distintas interpretaciones, sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de tribunales superiores de justicia, con el objeto de que la Corte Suprema declare cuál es la interpretación que estima correcta.

En palabras de Delgado (2011) el legislador dota de la característica de excepcional el acceso a la Corte Suprema. Por este motivo, se puede asumir que la aplicación de este recurso debe ser restrictiva, razón por la cual se crea el examen de admisibilidad, aquella instancia en que la Corte Suprema inadmite de forma sistemática recursos y se convierte en un órgano meramente resolutor de contradicciones.

Es fundamental destacar que la presentación de recursos, específicamente en el contexto de este examen de admisibilidad, requiere el cumplimiento de al menos cuatro requisitos esenciales, a saber, oportunidad, existencia de fundamento, relación precisa y circunstancias de las distintas interpretaciones y copia de los fallos utilizados como contraste.

Un ejemplo claro de ello se concluye del examen a la sentencia de la Corte Suprema N° 18.992-2018 cuyo objeto de juicio guarda relación con determinar el alcance del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, para ello el recurrente con la finalidad de acreditar la existencia de distintas interpretaciones sobre la materia ofrece las sentencias dictadas por las Cortes de Concepción y Santiago, en las causas N° 191-2018 y N° 1.672-2017, respectivamente. Sin embargo, la Corte declara que los fallos acompañados no resultan útiles para el fin previsto por el artículo 483-A del Código del Trabajo, que estipula los requisitos de unificación, porque, atendidos los motivos que sustentaron las impugnaciones y las razones de los rechazos, porque no se realiza un razonamiento en el sentido propuesto por el recurrente como objeto de su intento unificador.

Capítulo VI

Divergencia aplicación del recurso de unificación en la causal de despido por necesidades de la empresa

La Corte Suprema reconoce que existe una “dispersión jurisprudencial”, entendida como la constatación de diferentes pronunciamientos sobre una materia, razón por la cual comprende que el recurso en comento sirve al objetivo de dilucidar cuál es el criterio correcto y, en su caso, proceder a la unificación de la jurisprudencia (Delgado, 2011). Lo anterior sucede, especialmente, en aquellos casos en que las sentencias objeto de contraste (las que se presentan ante la CS para indicar la contradicción jurisprudencial) contienen fundamentos fácticos diferentes.

Es crucial abordar la interrogante sobre el efecto de la sentencia de unificación, ya que las características y alcances del recurso no se encuentran completamente determinados por el texto de la ley. En este contexto, es imperativo señalar que la sentencia de unificación desempeña un papel central al establecer precedentes que armonizan y aclaran la interpretación de normas jurídicas laborales.

Dicho proceso busca consolidar criterios uniformes ante interpretaciones divergentes, aportando coherencia al sistema judicial laboral. No obstante, la incertidumbre respecto a sus efectos radica en la ausencia de disposiciones específicas que delineen de manera exhaustiva las implicaciones prácticas de estas decisiones unificadoras.

En este sentido, la jurisprudencia generada a través del recurso de unificación puede influir en la interpretación y aplicación de normas laborales, estableciendo directrices para tribunales inferiores. No obstante, la falta de precisiones normativas puede generar debate en torno a la obligatoriedad y alcance de dicha jurisprudencia. La práctica y la doctrina, por ende, desempeñan un papel crucial en la definición progresiva de los efectos y relevancia de las sentencias de unificación en el ámbito laboral.

Al respecto, el autor Rodrigo Correo (2020) ha señalado que “La doctrina se ha preguntado si tiene algún tipo de efecto vinculante el recurso de unificación. La Corte, por su parte, al conocer de la admisibilidad de recursos de unificación, ha debido examinar si sus propias sentencias de unificación hacen desaparecer la dispersión jurisprudencial que antes existió. Originalmente la Corte no les reconoció tal efecto. A mediados de 2015 modificó su práctica y comenzó a reconocerlo, declarando inadmisibles los recursos fundados en dispersiones que habían sido removidas por sentencias de unificación. Esta práctica duró dos años, pues a mediados de 2017 la Corte volvió a desconocer el efecto unificador de sus sentencias”. (Correo, R, 2020)

Resulta evidente que estas afirmaciones abren la interrogante respecto al papel que la Corte Suprema desempeña en relación con este recurso. En este contexto, es fundamental analizar y esclarecer el papel de la CS en la interpretación y unificación de criterios sobre la causal en cuestión, ya que ello impacta directamente en la coherencia y consistencia de la jurisprudencia laboral.

Sin embargo, en los últimos cinco años la postura de la Corte ha transmutado nuevamente, al respecto véase causa Rol N° 34.676-2017, ya que en esta materia, en forma muy clara se manifiesta, señalando que “al existir pronunciamientos diferentes emanados de tribunales superiores de justicia corresponde a ésta Corte dilucidar cuál es el criterio correcto en el *thema decidendi*, a fin de unificarlo”(en el mismo sentido: CS Rol 19.100-2017, CS Rol N°27.621-2016, CS Rol N° 34.848-2016).

Este giro en la postura de la Corte resalta la importancia asignada a la unificación de criterios jurisprudenciales en el ámbito laboral. La Corte asume la responsabilidad de abordar y resolver discrepancias interpretativas entre tribunales superiores, buscando establecer un criterio uniforme que contribuya a la coherencia y predictibilidad en la aplicación de normas laborales.

Este pronunciamiento enfatiza la función unificadora y dirimente de la Corte frente a divergencias interpretativas, buscando así consolidar una jurisprudencia consistente y uniforme en el ámbito laboral. Es fundamental tener en cuenta esta evolución jurisprudencial al abordar asuntos relacionados con la interpretación y aplicación de normativas laborales en la actualidad.

En el análisis de la jurisprudencia de la Corte en relación con la cuestión central de esta investigación, es crucial examinar las posturas divergentes que han surgido, principalmente enfocándonos en dos corrientes.

Por un lado, se encuentra la interpretación restrictiva que la Cuarta Sala de la Corte ha sostenido con respecto a los requisitos de aplicación de esta causal, la cual se sustenta en una concepción proteccionista de los derechos de los trabajadores y que se sustenta en que sean hechos objetivos lo que hagan inevitable la separación del trabajador.

En contraste, una postura minoritaria, muchas veces expresada en el voto minoritario, se relacionada con la determinación de la necesidad del despido, que es una medida que se basa en su propósito y en el contexto legítimo de una empresa, asumiendo que el objetivo principal es generar beneficios y lograr de manera constante la generación de beneficios, lo que requiere que la empresa mejore su productividad, incluso si la acción que contribuya a este aumento de la productividad, que se considera necesaria, sea el despido de un trabajador, es decir, por razones derivadas de racionalización o modernización de la empresa.

La corriente interpretativa más actual se fundamenta en una interpretación más estricta de los requisitos de aspectos técnicos o económicos para que concurra la aplicación de este despido. Lo que importa entender es el hecho que la causal de que se trata al ser una de tipo objetivo, sólo puede ser invocada por el empleador a partir de factores económicos externos ajenos a su voluntad, no pudiendo emanar de una reestructuración cuyo origen es la mera voluntad de la empresa. Por tanto, para invocar esta causal de despido se requiere, además de la decisión patronal, una razón adicional, grave y exterior a su intención para sostenerla.

Un claro ejemplo de interpretación estricta, guarda relación con el recurso de unificación seguido ante el Rol N°87.286-2021, el cuál con fecha 17 de enero de 2023, fue admitido por la CS y concluyó que el despido en cuestión fue injustificado. Se determinó que, en este caso específico, no se cumplían los requisitos para alegar la causal de necesidades de la empresa invocando en sus considerandos resolutivos que los principios de protección del trabajador deben ir en armonía con aquellas normas que reglamentan la forma de término del respectivo contrato, por lo que la sola voluntad del empleador, manifestada en ese sentido, se debe considerar excepcional.

Que, bajo tal premisa, el artículo 161 del CT autoriza al empleador a poner término al contrato de trabajo invocando la causal de necesidades de la empresa, originadas por las circunstancias que indica a modo ejemplar, derivadas de la racionalización o modernización de los servicios, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hacen necesaria la separación de uno o más dependientes.

Que, por lo expuesto, la Corte concluye que la causal de despido reglada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, exige la concurrencia de aspectos técnicos o económicos, y al ser objetiva, no puede fundarse en la simple voluntad del empleador, sino que en situaciones graves

que den cuenta que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa, en circunstancias financieras adversas, como bajas en la productividad o cambios en las condiciones del mercado; por lo que no basta la simple decisión patronal para justificar la desvinculación del trabajador, puesto que se requiere de una razón adicional, grave y exterior a su intención para sostenerla, conjunto de exigencias que en este caso no concurren (en el mismo sentido SCS Rol N° 7022-2009, SCS Rol N°35.742-2017, SCS Rol N°1.073-2018, SCS Rol N°76.715-2020, SCS Rol N°63.480-2021, SCS Rol N° 119.179-2020, ICA Santiago Rol N° 146-2017, ICA Santiago 573-2011.)

A su vez, se logra identificar una postura minoritaria que aboga por una mayor protección a la fusión de empresas. Esta perspectiva se basa en el reconocimiento del principio general de la autonomía de la empresa, destacando su capacidad para llevar a cabo procesos de fusión de manera más libre y flexible. Contrariamente a las posturas mayoritarias que podrían imponer restricciones más estrictas, esta postura defiende la idea de otorgar un espacio significativo a las empresas para ejercer su autonomía en el proceso de fusión, siempre y cuando se respeten las normativas legales pertinentes. Esta visión minoritaria busca equilibrar la regulación laboral con la necesidad de permitir que las empresas tomen decisiones estratégicas en pos de su desarrollo económico y adaptación en un entorno empresarial dinámico.

Al respecto, cabe destacar que en la sentencia que acoge el recurso de unificación de jurisprudencia, SCS Rol N° 35.712-2017, el voto minoritario del abogado integrante don Rodrigo Correa González señala lo siguiente “Fue de opinión de rechazar el recurso por estimar que la supresión de puestos de trabajo que han resultado innecesarios como resultado de una fusión de empresas constituye una necesidad de la empresa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 161 del Código del Trabajo. La necesidad de una medida se determina en función de una finalidad. La legítima finalidad de una empresa es la generación de utilidad. En una economía competitiva, la generación de utilidad sostenidamente en el tiempo exige que la empresa aumente su productividad. Toda medida que contribuya a tal aumento de productividad es por ello necesaria. Es que el artículo 161 del Código del Trabajo se refiere expresamente a la racionalización o modernización de la empresa, cuya finalidad es la reducción de costos y consiguiente aumento de productividad. La supresión de puestos de trabajo superfluos es una típica medida de racionalización. En consecuencia, ella se encuentra comprendida dentro de las medidas que el Código del Trabajo considera una necesidad de la empresa.”

Para complementar lo anteriormente citado, si bien no es un criterio emitido por la Corte Suprema, la sentencia O-617-2019 del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se acoge a esta postura minoritaria, señalando “Que producida la fusión fue un hecho de carácter objetivo, grave y permanente que debía producirse eliminación de ciertas funciones y absorción de las mismas por otras personas, por lo que el despido de los demandantes no obedeció a un hecho ilegal, arbitrario o discriminatorio, sino que a circunstancias netamente objetivas, esto es, razones económicas por reestructuración de la empresa. Y es precisamente el cambio en las estructuras de una empresa un supuesto de racionalización de recursos.” (en el mismo sentido, causa Rol N° O-781-2017, Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso)

Por su parte, en la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, en causa Rol N° 3559-2019, en conjunción a lo estipulado anteriormente señaló “Que los hechos establecidos por la juez de base permiten inferir que había razones objetivas para despedir a los actores, pues al haberse fusionado ambas instituciones estos realizaban funciones similares a las que desempeñaban trabajadores en la

Caja de Compensación Los Héroes, lo que implicaba una reorganización del personal adscrito a esta última.”

Capítulo VII

Contexto actual legislativo

Esta causal de despido lleva décadas en discusión, incluso desde su publicación en el año 1990, por lo que no ha quedado fuera del debate legislativo al ser una causal que genera conflictos y polémicas en su alcance y aplicación, que no ha sido ajeno a los contextos económicos, políticos e históricos de Chile.

En el año 2019 desde el mes de octubre, se vivió en Chile el llamado Estallido Social, generando consecuencias en la aplicación de esta causal debido a todo lo que este fenómeno provocó. Al respecto, podemos tener en consideración los datos entregados por el diario La Tercera, según los cuales en noviembre de ese año existieron 222.714 despidos en Chile, de los cuales 62.049 fue por la causal de despido por necesidades de la empresa, representando un 27.9%, siendo un evidente alza respecto al mes anterior el cual registró 37.629 despido por esta causal que representa el 18.98% del total de despido de dicho mes, siendo aún más impactante considerar que en noviembre del año anterior (2018) existieron en ese mes 33.628 despidos por esa causal, lo que significa un alza de un 84.5% el noviembre del año 2019 en relación al mismo mes del año anterior.

Ya en un contexto más reciente, la pandemia ha sido un evento que ha influido y ha generado consecuencias en distintos ámbitos de nuestro país, y la extinción de vínculos laborales es un tema que no ha quedado excluido de esto. Así el Diario Financiero reportó que en el año 2020 las cartas de aviso de término de contrato de trabajo registradas ante la Dirección del Trabajo fueron 680.745 y que al año siguiente llegaron a ser 390.785, representando una caída de 42,6% respecto al año anterior, por lo que es evidente que la pandemia provocó un alza en la aplicación de esta causal de despido.

Los contextos económicos actuales también provocan que los empleadores hagan uso de esta causal específica creyendo que cualquier cambio en el mercado o descenso en las ganancias permite el uso de esta forma de terminación del contrato de trabajo. Así, por ejemplo, mencionamos los datos entregados por el diario La Tercera, el cual refleja que a en el mes de marzo del año 2023, existieron 43.516 despidos por necesidades de la empresa, existiendo un aumento del mes anterior en el cual los despidos fueron alrededor de 30.000, todo esto en un contexto de una economía más austera debida a la inflación que existió en dichos meses.

Esto ha desembocado en un mal uso de la causal, convirtiéndose en la práctica en un despido libre encubierto, al existir por parte de los empleadores la necesidad de despedir a determinados trabajadores por lo que recurren a esta causal debido a que la incerteza del contenido o aplicación precisa y también debido a que el costo de indemnización es menor que otras causales, por lo que lo ven como una herramienta para ahorrarse costos o para desprender de un determinado trabajador por el motivo que sea.

En ese orden de ideas destacamos dos proyectos de ley que existieron en la última década:

- a. Proyecto de Ley año 2013

El proyecto en cuestión es el Boletín número 8.838-13, presentado el 15 de marzo de 2013: “Artículo Único: Modifíquese el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo agregando la siguiente frase a continuación del punto aparte, que pasa a ser punto seguido:

La causal para ser invocada deberá ser acreditada ante la Inspección del Trabajo correspondiente, haciendo una relación de los hechos que la fundan, los que serán comprobados mediante declaración jurada del empleador o mediante cualquier otro documento que lo acredite de manera fehaciente”.

Este proyecto de ley no prosperó en el Congreso, por falta de disposición del poder legislativo, a pesar de que contiene una forma más fundada para poder aplicar esta causal de despido, pero a la vez es incompleta al no enfocarse en las problemáticas más importantes que rodean este artículo en cuestión.

b. Proyecto de Ley año 2022

El proyecto en cuestión es el el Boletín número 15.446-13, presentado el 21 de octubre del año 2022: “Incorpórese la siguiente modificación al DFL N°1 del 16 de enero de 2003, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo:

1. “Modifíquese el inciso primero del artículo 161, de la siguiente manera:

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, siempre que la necesidad se funde en un antecedente técnico o económico de carácter permanente, tales como cambios estructurales de instalación de la empresa que afecten la mecánica funcional de la misma y que se trate de circunstancias graves o irremediables en que se encuentre el empleador o empleadora. La necesidad de la empresa también debe ser de carácter objetivo, exigiendo en todo caso de la concurrencia de hechos o circunstancias que la hagan procedente, es decir, que se trate de una causa ajena a la conducta contractual o personal del trabajador o trabajadora y de la mera voluntad del empleador, o como sucede con la reestructuración definida por una crisis. El despido debe ser necesario y el trabajador o trabajadora no podrá ser reemplazado o reemplazada con posterioridad a él. Estas circunstancias deben ser acreditadas fehacientemente por el empleador en el momento de la comunicación del despido al invocar la presente causal.

2. “Modifíquese la letra a) del inciso segundo del artículo 168, de la siguiente manera:

a) En un 100 por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161; el trabajador o trabajadora tendrá a derecho a elegir su reincorporación a la empresa, en las mismas condiciones en que se encontraba antes del despido, o bien optar por las indemnizaciones y aumentos que procedan. En caso de elegir la reincorporación, deberá disponerse el pago íntegro de las remuneraciones, cotizaciones previsionales y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo 173, correspondientes al período de separación. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.”

Este proyecto de ley se encuentra en el primer trámite legislativo y es destacable que, si bien aborda determinados problemas que genera la aplicación de esta norma jurídica, desarrollando un

concepto más detallado de necesidades de la empresa, exigiendo en todo caso de la concurrencia de hechos o circunstancias que la hagan procedente, es decir, que se trate de una causa ajena a la conducta contractual o personal del trabajador o trabajadora y de la mera voluntad del empleador, o como sucede con la reestructuración definida por una crisis, pero a la vez puede provocar un poco margen para la interpretación en casos en que si se debería aplicar esta causal al limitarlo a sólo los casos que explica el nuevo artículo, dejando poco margen a los tribunales para una aplicación no tan reducida de una causal de despido.

Al aumentar la indemnización del artículo 168 del Código del Trabajo a un 100% generando un desincentivo para el uso indiscriminado de esta causal pero también provocando la posibilidad de un efecto negativo de que exista demasiada evasión en la aplicación de casos que sí lo requiera.

Conclusiones

Del análisis realizado a la causal de despido de necesidades de la empresa del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, se ha podido concluir, que la doctrina y la jurisprudencia tienen un rol protagónico en lo referente a esta causal de terminación de la relación. Esto fue analizado a lo largo de esta investigación, ya que la norma al aspirar a una redacción objetiva, no definiendo con certeza los conceptos y alcances que tendría esta causal de despido, generó en la práctica delegar la interpretación, respecto a la configuración de esta causal, a la doctrina y jurisprudencia.

Debido a lo anterior, existe una trayectoria histórica de la causal de despido que inicia en el año 1931, circunstancias muy diferentes a las actuales, ya que en esa época existía la causal de despido libre. Luego, transicionamos a un sistema causado de despidos, que alcanzó su cúspide el año 1990 con la ley N°19.010. Es en estas circunstancias que nace la causal de despido por necesidades de la empresa, institución que ha ido evolucionando tanto en reformas legales (con la Ley N° 19.759 del año 2001) como también en su desarrollo doctrinal y jurisprudencial.

Dentro del rol que la doctrina ha cumplido en esta materia, siendo uno de los más relevantes, la construcción y análisis del concepto de despido por necesidades de la empresa, abarcando desde las causas que lo justifican, buscando precisar conceptos de racionalización, causalidad, razones económicas que deben ser independientes de la voluntad del empleador.

En la misma línea, respecto al campo de aplicación, la doctrina juega un rol fundamental, ya que la mayoría lo restringe, tratando de evitar que se convierta en una suerte de despido libre en que el empleador pueda usar esta forma de terminar la relación laboral de manera indiscriminada. Ha determinado entonces que se deben configurar ciertos elementos a saber: la causa sustantiva, es decir, el motivo causal, que tiene que ser principalmente una de carácter económica; a su vez también la necesidad empresarial, que debe cumplir con tres rasgos distintivos: objetiva, grave y permanente; sumado a lo anterior entre el motivo que justifica el despido y la situación de necesidad que conlleva el mismo, debe existir un vínculo, que la doctrina nacional relaciona con la idea de "causalidad".

Es importante destacar, que la doctrina ha entendido que no cualquier cambio en el mercado o una disminución de las ganancias que perjudique a una empresa es causa suficiente. En este mismo sentido, la doctrina citada en esta tesis destaca la idea que, los requisitos anteriormente mencionados, deben concurrir para poder invocar el despido por necesidades de la empresa.

Como resultado de la investigación llevada a cabo, es menester formular una crítica pertinente a esta norma jurídica, ya que fue bastante evidente, tanto por la doctrina cómo por la jurisprudencia que hay una flexibilidad presente en la legislación laboral que puede convertirse en un arma de doble filo.

Surge entonces una interrogante respecto a si la certeza es un principio inherente a esta causal, ya que nuestro sistema está basado en la estabilidad relativa de las causales para poner término al vínculo laboral, el hecho de que exista una imprecisión en lo relativo a la concurrencia de esta norma puede dar pie a que empleadores inescrupulosos la utilicen sin una real causa justificada, justificando vagamente su desvinculación en cualquier cambio de orden económico o modernización o incluso cambio en el mercado en general para poder prescindir de un trabajador o de trabajadores queriendo desviarse del objetivo que tenía legislador para regular esta causal de terminación de contrato individual del trabajo.

También es importante considerar que dejar la interpretación a la jurisprudencia y a la doctrina puede ser perjudicial. Es correcto que la aplicación debe ser según el caso a caso en nuestro sistema jurídico, pero también es importante, por certeza jurídica tener una precisión y no dejar la tarea a la jurisprudencia intérprete normas, que luego cambien sus criterios de aplicación, para que posteriormente ella misma busque unificar criterios debido a que fue resolviendo distinto en casos que eran similares. Por lo que consideramos que debe haber un equilibrio entre ambos extremos, no confundir con extrema certeza, sino un equilibrio.

Esto ha llevado en la práctica a un mal uso de la causal, convirtiéndose en muchos casos en una forma de despido libre encubierto, debido a que la indemnización que debe pagar el empleador es menor que en otros casos, por lo que en determinadas circunstancias por querer despedir a un determinado trabajador pueda usarse esta causal pagando el costo con tal de terminar con el vínculo laboral entre el empleador y ese trabajador, siendo en el peor de los casos el pago de una indemnización menor de lo que podría ser en otros casos, siendo judicializados en algunos casos.

Respecto al ámbito jurisprudencial de la Corte Suprema en los últimos cinco años, respecto al recurso de unificación de jurisprudencia en lo relacionado con la causal de despido por necesidades de la empresa, ha reconocido la existencia de una dispersión jurisprudencial y reconoce el recurso como un instrumento esencial para dilucidar el criterio correcto y lograr la unificación de la jurisprudencia, especialmente en casos donde las sentencias en contraste presentan fundamentos fácticos diferentes.

A pesar de la falta de precisiones normativas, se destaca la importancia de la sentencia de unificación al establecer precedentes que armonizan la interpretación de normas laborales, contribuyendo a la coherencia del sistema judicial. El papel de la Corte Suprema en este contexto ha experimentado cambios a lo largo del tiempo, evidenciando una evolución en su postura hacia la unificación de criterios jurisprudenciales en el ámbito laboral.

En el análisis de la jurisprudencia relacionada con la causal de despido por necesidades de la empresa, se destacan dos corrientes divergentes. Por un lado, la interpretación restrictiva de la Cuarta Sala de la Corte, enfocada en requisitos más estrictos, y por otro lado, una postura minoritaria que aboga por una mayor protección a la fusión de empresas, sustentada en el principio de autonomía empresarial.

La reciente jurisprudencia, como el caso Rol N°87.286-2021, muestra una interpretación estricta de los requisitos para invocar la causal de necesidades de la empresa, destacando la necesidad de circunstancias objetivas, graves y externas a la voluntad del empleador. Este con la protección de los derechos del trabajador y la exigencia de fundamentos económicos objetivos para justificar el despido.

Así, la jurisprudencia refleja la importancia de la Corte Suprema en la unificación de criterios laborales, la evolución de su postura y la presencia de corrientes divergentes en la interpretación de la causal de necesidades de la empresa. La atención a estas tendencias es esencial para comprender el panorama actual y futuro de la aplicación de normativas laborales en Chile.

Relacionado con lo anterior podemos apreciar una congruencia entre la doctrina y la jurisprudencia respecto a que la razón del despido debe centrarse en necesidades de carácter económico, que la naturaleza del despido sea objetiva y ajena a la voluntad del empleador. (Lanata F., G, 2010, p. 283). Asimismo, la necesidad del despido invocada debe ser grave, por lo que debe tratarse de una situación de tal gravedad que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una baja o disminución en sus ganancias, y también debe ser permanente, por lo que si es transitoria puede recurrirse a otros medios o medidas que permitan alcanzar el mismo objetivo sin despedir trabajadores, y no aplicar la causal; y debe existir una relación de causalidad entre las necesidades y el despido, porque es la situación de la empresa la que hace necesaria la separación de uno o más trabajadores. (Gamonal, S. y Guidi, C, p.387-388, 2015)

En conclusión, creemos que la reforma a esta norma es necesaria, por todas las razones expuestas con anterioridad, que por lo demás es evidente la protección que tanto la doctrina como la jurisprudencia otorgan a los principios de protección al trabajador. Esperamos que el proyecto que se encuentra actualmente en discusión parlamentaria logre ser promulgado para desincentivar el uso con mala fe, al aumentar la indemnización del artículo 168 del Código del Trabajo a un 100% genera como se dijo un desincentivo para el uso indiscriminado de esta causal pero también provocando la posibilidad de un efecto negativo de que exista demasiada evasión en la aplicación de casos que sí lo requiera.

10. Bibliografía

1. Academia Judicial Chile. Manual de Juicio del Trabajo. 2° ed. Santiago, Academia Judicial. 2018.
2. BRAVO CON CAJA DE COMP. DE ASIG. FAMILIAR LOS HÉROES.Rfl 119.179-2020, 23 septiembre 2020.
3. Correa, Rodrigo. Función y deformación del recurso de unificación de jurisprudencia. Revista de Derecho (Valdivia). Vol. XXXIII-N° 2, 2020.
4. Delgado, Jordi. Examen crítico del recurso de unificación de jurisprudencia. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Vol. XXXVI, 2011.
5. Díaz, L. Iván. Objetivo del recurso de unificación de jurisprudencia laboral. Revista Ius et Praxis, Año 21, N° 1, 2015.
6. HUMERES, Héctor y HALPERN, Cecily. La unificación de jurisprudencia laboral. Contenido teórico, análisis doctrinal y temático. Santiago, Thomson Reuters, 2015.
7. JUICA, Milton. Los Recursos Procesales en el Nuevo Proceso Laboral. Colegio de Abogados, Revista del Abogado S.A., 2010.
8. THOMAS, HUMBERTO, terminación del contrato de trabajo. Manual práctico, Santiago, Editorial Edimatri, p.403, 2008.
9. MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUIS y FERNÁNDEZ AVILÉS, JOSÉ ANTONIO “La reconfiguración causal de despido colectivo: algunas reflexiones críticas”, en presente y futuro de La regulación del despido (coord. JAIME CASTIÑEIRA FERNÁNDEZ), Pamplona: Aranzadi, p. 169, 1997
10. ARIAS DOMÍNGUEZ, ÁNGEL, “Tres años de reforma de despido colectivo” , editorial Dykinson, S.Ll, p. 53, 2014.
11. LÓPEZ GÓMEZ, JOSÉ, “Las causas económicas y empresariales de despido” p. 61, 1996.
12. MARTÍNEZ EMPERADOR, RAFAEL, El despido colectivo, Actualidad jurídica, Aranzadi, N 156, p. 3, 1994.
13. Decreto Ley N° 2.200. Fija normas relativas al contrato de trabajo y a la protección de los trabajadores. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 15 de junio de 1978. Recuperado de <http://bcn.cl/2fznt>.
14. Derecho individual del trabajo. Doctrina, materiales y casos. Ediciones Der. Año 2021: Esta obra ha sido concebida como un manual multifuncional del derecho de trabajo que comprende doctrina, materiales y casos. Acá hay un desarrollo crítico y expositivo de ideas del derecho del trabajo incluyendo numerosas sentencias de la cuarta sala laboral de la Corte Suprema con una perspectiva analítica por medio de citas de autores y de casos.
15. Dirección del Trabajo. (2023, abril). Trabajadores involucrados con un único empleador registrado en cartas de aviso de término de contrato desde 01 enero del 2020 al 30 de abril del 2023 [Página web]. Departamento de estudios DT. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-124408_archivo_01.pdf
16. Díaz García, L., Alarcón García, S., Cempe Cempe, K., Garrido Esparza, L. y Zúñiga Garrido, A. (2023). Diez años del recurso de unificación de jurisprudencia laboral Chileno. Estudio empírico del comportamiento precedencial de la Corte Suprema. Revista de Derecho (Coquimbo. En línea), 30, e4079. <https://doi.org/10.22199/issn.0718-9753-4079> : estudio sistemático sobre diez años de recursos de unificación de jurisprudencia, con distintas explicaciones y estadísticas vinculado a este recurso.

17. Domínguez Montoya, Á., (2022), El despido por necesidad de la empresa en Chile, Legal Publishing: Se centra en el estudio de la causal de despido por necesidades de la empresa en el marco configurado por el ordenamiento jurídico laboral chileno, desarrollando un análisis general del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo y sus principales problemáticas, generar estudio sistemático y crítico para especificar y superar problemas del desarrollo jurisprudencial y dogmático. (Introducción del libro)
18. Editorial Hammurabi, (2022), Boletín de Jurisprudencia de derecho laboral número 9- causales del artículo 161 en la terminación del contrato de trabajo. Editorial Hammurabi. Este material es una recopilación de Sentencias de Tribunales de Alzada y Juzgados de Letras del Trabajo que se refieren única y exclusivamente a la aplicación del artículo 161 del Código del Trabajo.
19. FLORENCIO PASCUAL GUTIERREZ CAMPOS CONTRA GENDARMERÍA DE CHILE, 35712-2017 CS , 26 de julio 2017
20. Gamonal Contreras, S. (2021), Derecho individual del trabajo. Doctrina, materiales y casos. Ediciones DER. Manual referido al derecho individual del trabajo que explica conceptos generales de esta materia y en específico principios relacionados a la materia investigación.
21. GUERRA CON INMOBILIARIA HIPPOCAMPUS VIÑA DEL MAR S.A, 1073-2018, 17 enero 2018
22. Historia del Artículo 10 de la Ley N° 19.010. Derecho a reclamar judicialmente. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 13 de julio de 1990. Recuperado de <http://s.bcn.cl/2flkq>
23. Irureta, P. (2023). Tirant Prime Online. Derecho del Trabajo Chileno. Derecho Individual. 2023). Tirant Prime Online. Derecho del Trabajo Chileno. Derecho Individual. <https://prime.tirant.com/cl>.
24. JAIME ALEJANDRO OÑATE CARRASCO Y OTROS CON JUMBO SUPERMERCADOS ADMINISTRADORA LIMITADA. Rol N° 76.715- 2020, Corte Suprema , 08 de noviembre de 2021.
25. Ley N° 16.455. Normas para la terminación del contrato de trabajo. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 06 de abril de 1966. Recuperado de <http://bcn.cl/2fz06>
26. Ley N° 19.010. Establece normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 29 de noviembre de 1990. Recuperado de <http://bcn.cl/2flk2>
27. Ley N° 19.759. Modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 05 de octubre de 2001. Recuperado de <http://bcn.cl/2fzdj>
28. Lizama Portal, L. y Lizama Castro, D. (2019) Manual de derecho individual del trabajo, Editorial libromar. Pequeña explicación y mención relacionada con el despido por necesidad de la empresas en el contexto de ser un libro que aborda los temas centrales del derecho individual del trabajo como son los sujetos del contrato del trabajo la contratación laboral y todo lo relacionado con los contratantes.
29. MELIVILU MORALES JOSELYN CON CHILEXPRESS S.A., 63480-2021, 27-08-2021
30. MONTIEL/BANCO DE CRÉDITO E INVERSIONES, rol N° 18.992-2018, Corte Suprema, 03 de diciembre 2018
31. MONTTOYA OGALDE VICTOR Y OTRO CON ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD SOCIAL rol N° 7022-2009 Corte Suprema, 22 de diciembre de 2009.
32. Recomendación N° 119. Sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963. Organización Internacional del Trabajo, 26 de junio de 1963. Recuperado de <https://bit.ly/2PGltOP>

33. Rodrigo Azócar Simonet. GPS Laboral 2020, Editorial Tirant Lo Blanch.
34. Rodrigo Correo, 2020, Función y deformación del recurso de unificación de jurisprudencia, https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502020000200253#fn1
35. Rojas Miño, I. (2015). Derecho del trabajo. Derecho individual del trabajo. Santiago: Thomson Reuters.
36. Rojas Miño, I. (2013). La naturaleza jurídica de la indemnización por término de contrato de trabajo en el ordenamiento laboral chileno. Revista de Derecho (Valparaíso), (41), 107-143. doi: 10.4067/s0718-68512013000200004
37. Rojas Miño, I. (2020). Las necesidades de la empresa como causa de terminación del contrato de trabajo en el sistema jurídico chileno Revista de Derecho (Coquimbo. En línea), 27, e4424, <https://doi.org/10.22199/issn.0718-9753-2020-0013>
38. Romero Guggisberg, M. (1990). Las necesidades de la empresa en la Ley 19.010. Revista de Derecho (Concepción), 58(187), 117-126. Recuperado de <https://bit.ly/3gyzJFa> : artículo del año 1990 que realiza ciertos comentarios relacionado a la posible implementación de dicha ley en su época de redacción y publicación, este servirá para ciertas precisiones y comentarios relacionados a dicho proyecto ley.
39. PALAVECINO, Claudio. Comentario. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 6, N° 12, 2015.
40. PIERRY VARGAS, Lucía. Derecho individual del trabajo. 2018. Der ediciones.
41. Thayer Arteaga, W., y Novoa Fuenzalida, P. (2015). Manual de derecho del trabajo. Derecho individual del trabajo (6a ed., Vol. 4, Colección Manuales Jurídicos). Santiago: Jurídica de Chile: En el capítulo quinto de este manual los autores trabajan sobre la materia de terminación del contrato de trabajo. Siendo uno de ellos la terminación del contrato por necesidades de la empresa. Es importante incluir la postura de estos autores porque difieren de la mayoría de la doctrina al no considerar la doctrina jurisprudencial como fuente creadora de los requisitos de esta causal.
42. Varas Castillo, M. (2011). Pérdida de eficacia de la causal de necesidades de la empresa en el sistema de terminación del contrato de trabajo. Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social (En línea), 2(3), 79-95. doi: 10.5354/07197551.2016.42927: Esta publicación es una investigación referida a una sentencia relacionada a la causal de despido por necesidad de la empresa, en la cual analiza y desarrolla aspectos relevantes relacionados a este forma de terminación del vínculo laboral.
43. Vargas Miranda, R. A. (2014). Terminación del contrato de trabajo. Tercera parte: Artículo 161 del Código del Trabajo Necesidades de la empresa Sociedad Editora Metropolitana. Tercera parte: este libro se refiere a una recolección de la jurisprudencia y doctrina relacionada a este artículo y en específico esta causal de despido abordando desde su historia, su origen, clasificaciones, naturaleza, características y otros aspectos relevantes para un análisis de esta, buscando compilar y sistematizar tanto la jurisprudencia como la doctrina respecto a este tipo de terminación de contrato de trabajo.
44. Yáñez Monje, P. (2010). Las necesidades de la empresa como causal de término de contrato ¿Conversión a un sistema de libre despido?. Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social (En línea), 1(1), 145-152. doi: 10.5354/0719-7551.2016.43019: Trabajo investigativo de análisis respecto a una sentencia de la Corte Suprema sobre despido por necesidad de la empresa del año 2009, siendo relevantes sus comentarios relacionados a esta materia y de la sentencia misma.

45. Lanata F., Gabriela, “Contrato individual de trabajo”, 4º ed. actualizada, Santiago, Chile, Legal Publishing, 2010.
46. Gamonal, Sergio y Guidi Caterina, Manual del contrato de trabajo, 4º edición revisada, Santiago, Chile, Thomson Reuters, 2015.
47. Martín Rivera, Lucía. (2008). El despido objetivo por necesidades de la empresa, Universidad de Málaga (España)
48. Martínez Emperador, Rafael, “El despido por causas económicas, técnicas, organizativa y de producción: criterios jurisprudenciales”, Actualidad Laboral, N°11, 1997, p 215.
49. Arce Gomez, J. C., “La extinción objetiva del contrato. Despido objetivo y despidos colectivos. Régimen jurídico y tratamiento procesal. Comares, Granada, 1997, p 28
50. Del Rey Guanter, Salvador, El despido colectivo y la reforma laboral de 1997, p. 19, 1997
51. González-Posada Martínez, Elías, la configuración del despido colectivo en el Estatuto de los Trabajadores, Actualidad laboral, 1995 (II), p 377.
52. Despidos por ‘necesidades de la empresa’ se dispararon en noviembre: subieron 84,5%”, La Tercera, 3 de diciembre de 2019.
53. “Trabajo: despidos por necesidades de la empresa suben 180% en enero con datos comparables”, La Tercera, 7 de febrero de 2020.
54. Recuperación le dio un empujón al empleo: despidos por necesidades de la empresa cayeron 42% en 2021”, Diario Financiero, 9 de febrero de 2022.