

Despidos por Causal “Necesidades de la Empresa”

El ordenamiento jurídico chileno contempla distintas formas de poner término al contrato de trabajo, destacando la causal “necesidades de la empresa” como una de las más utilizadas por empleadores. Por ello, se hace importante explicar criterios que la componen y justifican, los cuales han sido definidos e interpretados tanto por la Dirección del Trabajo (en adelante “DT”) como por los Tribunales de Justicia y expertos. De ahí, la importancia de justificar adecuadamente esta causal.

I. Legislación aplicable

El artículo 161 del Código del Trabajo contempla esta causal de despido, aludiendo a que se puede invocar como necesidades de la empresa, motivos tales como los derivados de “...la racionalización o modernización de los servicios, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía...”. Cabe señalar que dicho articulado es meramente enunciativo y que el listado no es taxativo.

Por su parte, la DT ha complementado lo recién mencionado indicando que esta causal “...parte de la premisa que el término del contrato debe estar asociado, por regla general, a una causa que no sea la sola voluntad unilateral y discrecional del empleador, por cuanto **el despido debe fundarse en hechos objetivos que hagan inevitable la separación de uno o más trabajadores**”.

Más del 80% de los despidos son justificados bajo la causal de “necesidades de la empresa”.

Empleadores suelen no otorgarle la importancia que merece la justificación de esta causal, quedando expuestos a que sean considerados despidos injustificados.



II. Tribunales de Justicia

Por otro lado, los Tribunales de Justicia han sido quienes más han restringido el uso de esta causal. Es importante considerar también que la gran mayoría de los despidos declarados como injustificados se deben a faltas en el procedimiento y a las formalidades exigidas por la ley.

Tribunales han estimado que justificar esta causal requiere:

- ✓ Aludir a causal objetiva
- ✓ Que la necesidad sea grave
- ✓ Probar supuestos de hecho.
- ✓ Demostrar que necesidad es permanente e irreversible

En cuanto la justificación misma, algunas conclusiones que han entregado los Tribunales a este respecto son las siguientes:

➤ Es una causal objetiva, por lo que solo puede ser invocada por el empleador a partir de **factores externos ajenos a su voluntad**, no pudiendo emanar de una reestructuración cuyo origen es la mera voluntad de la empresa¹.

➤ La **necesidad tiene que ser grave**, por lo que debe tratarse, por ejemplo, de una situación en la que forzosamente se debieron adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa, en circunstancias financieras adversas².

➤ Empresa **deberá probar** los supuestos de hecho que configuran las razones que lo forzaron a adoptar los procesos de modernización o racionalización en el funcionamiento de la empresa, o de eventos económicos³.

➤ Empresa debe demostrar hechos que permitan ilustrar al Tribunal adquirir convicción suficiente, de que efectivamente se está frente a una necesidad de envergadura y de carácter permanente, es decir, **irreversible**⁴.

¹ Corte Suprema Rol N°87.286-2021.

² Corte Suprema Rol N°87.286-2021.

³ Corte Suprema Rol N°76.715-2020.

⁴ 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago Rol N°120-2021.



III. Casos Emblemáticos

En fallo unánime, la Corte Suprema⁵ determinó que despido de supervisora de cajas de Supermercado “Tottus” fue injustificado, pues no es suficiente argumentar que su cargo fue eliminado y entregado a uno de los supervisores que permaneció en su puesto. Estimó el máximo Tribunal que estos cambios tendientes a lograr una mayor productividad no son suficientes para invocar la causal de necesidades de la empresa, por cuanto no es una necesidad grave ni pone en peligro la subsistencia de la empresa.

No son causales por sí solas de necesidades de la empresa:

- ✓ La mera modernización.
- ✓ La baja en las ventas.
- ✓ Reestructura interna.

El Segundo Juzgado de Letras del Trabajo⁶ de Santiago declaró injustificados los despidos de empleados de “Farmacia Ahumada” que justificó estas desvinculaciones aludiendo a la causal de necesidad de la empresa, en virtud de que se cerraron más de 70 tiendas en Chile y a más de 104 locales vandalizados en el contexto del estallido social, lo cual agravó aún más la baja en las ventas y la disminución del tráfico de clientes, lo que ha afectado negativamente la situación y resultados de la compañía.

La sentencia razonó que no se probó ni invocó que se encuentre en peligro la subsistencia de la empresa, aun cuando la demandada, haya afirmado que es de sentido común que en las farmacias las ventas están a la baja, es necesario contar con pruebas suficientes para acreditar sus dichos.

IV. Consideraciones para tener en cuenta antes de invocar esta causal de despido

En consecuencia, si se quiere invocar esta causal para despedir a cualquier trabajador, es necesario explicar detalladamente las causas y los hechos en la respectiva **carta de aviso**, no procediendo las justificaciones genéricas. Así, un despido justificado por necesidades de la empresa sería aquel que:

- ✓ Cumpla con las formalidades y los plazos establecidos en la ley.
- ✓ Siempre cuente con carta de aviso previo y posterior finiquito.

⁵ Corte Suprema Rol N°87.286-2021.

⁶ Sentencia Rol N°1.183-2020.





Value Consultores

- ✓ Exprese en la carta, los factores económicos externos ajenos a la voluntad de la empresa, que sean lo suficientemente graves como para hacer necesaria la separación del trabajador de sus funciones.
- ✓ Finalmente, en caso de demanda, el empleador deberá poder probar lo anteriormente mencionado, entregando datos o criterios objetivos que demuestren lo ajeno y grave de los hechos, no pudiendo invocar otros hechos o situaciones distintas a las que mencionó oportunamente en la carta.
- Una demanda por despido injustificado significa incurrir en gastos adicionales y honorarios de abogados, pudiendo el empleador ser condenado a pagar hasta un 30% de recargo adicional sobre la indemnización por años de servicio. Por ello, recomendamos recurrir a una asesoría profesional y especializada antes de realizar cualquiera de las acciones aquí descritas.

María-Ignacia Barría
Ignacio Uauy Quiros
Günther Goecke

mbarria@valueconsultores.cl
iuauy@valueconsultores.cl
ggoecke@valueconsultores.cl



Del Inca 4446 Of. 701
Las Condes
Santiago - Chile



56 2 32207061



contacto@valueconsultores.cl