



**ANÁLISIS DE INTERPRETACIÓN JURISPRUDENCIAL DE LA CAUSAL DE TÉRMINO DEL  
CONTRATO DE TRABAJO DENOMINADA “NECESIDADES DE LA EMPRESA”: SUBORDINACIÓN  
DEL PRINCIPIO DE FLEXIBILIDAD LABORAL AL PRINCIPIO PROTECTOR (SELECCIÓN DE  
SENTENCIAS CORTE SUPREMA Y CORTES DE APELACIONES, PERIODO 2005-2023)**

**ACTIVIDAD FORMATIVA EQUIVALENTE A TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE  
MAGISTER EN DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

**Alumno (a): Helga Jeovanna Nicole Pino Gallardo**

**Profesor Guía: Claudio Palavecino Cáceres**

**Santiago de Chile, 2023**

## **1. Resumen**

La causal de despido denominada necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, regulada en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, se reintegró en el ordenamiento jurídico chileno mediante la ley N.º 19.010 de 1990 y a partir de ello ha sido objeto de interpretaciones jurisprudenciales y doctrinarias, debido a las imprecisiones que reviste la causal.

La discusión en torno a esta norma se remonta al mensaje de la ley N.º 19.010, en donde se buscaba introducir esta causal al ordenamiento jurídico laboral, estableciendo una regulación que armonizara la flexibilidad que requieren las empresas para adaptarse a las condiciones de la economía con la necesidad de otorgar a los trabajadores condiciones adecuadas de protección y estabilidad en sus empleos.

En relación con lo anterior, el objetivo de esta investigación consiste en dilucidar si existe una subordinación del principio de flexibilidad laboral al principio protector en la interpretación que realiza la jurisprudencia nacional de esta causal de término del contrato de trabajo.

La hipótesis planteada genera un problema, ya que producto de la interpretación que se le ha dado a la norma por parte de la jurisprudencia, se ha desatendido la voluntad que tuvo el legislador al incorporar esta causal en el ordenamiento jurídico laboral, la cual, fue instaurada pensando en que sería una importante herramienta de flexibilización laboral dentro del sistema de terminación del contrato de trabajo.

Creemos que es de suma importancia analizar el dilema planteado, debido a que, la interpretación de la causal realizada principalmente por la Corte Suprema, podría acarrear la pérdida de eficacia de la norma, toda vez que resultaría contraria a la intención que tuvo el legislador al introducirla al ordenamiento jurídico laboral, pudiendo ocasionar una pérdida de eficacia de la norma y la indefensión de los empleadores en casos calificados en donde se requiere la desvinculación de trabajadores por causas económicas u organizacionales.

## **2. Campo temático**

El campo temático que comprenderá esta investigación dice relación con la interpretación jurisprudencial que ha tenido la Excm. Corte Suprema y las Ilmas. Cortes de Apelaciones del país en torno a al artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo, particularmente si se ha hecho valer la intención del legislador plasmada en la ley N.º19.010 en cuanto a la armonización entre el principio de flexibilidad laboral y el protector, por otro lado, se analizará la perspectiva que ha tenido la doctrina nacional respecto al tema en cuestión.

## **3. Justificación de la investigación**

El trabajo presenta importancia, desde el punto de vista de la interpretación que han desarrollado los tribunales chilenos en torno a la causal de despido denominada “necesidades de la empresa” y la problemática que esa interpretación ha conllevado, debido a que aparentemente se ha hecho prevalecer el principio protector sobre el principio de flexibilidad laboral desatendiendo la voluntad del legislador plasmada en la norma.

En segundo lugar, la importancia de esta investigación radica además en la restrictiva interpretación que han tenido los máximos tribunales nacionales respecto a la causal, lo que ha traído, como consecuencia, que los empleadores a la hora de hacer uso de las hipótesis contempladas en el artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo, se les imponga una enorme carga probatoria para que la desvinculación del trabajador de una u otra forma sea declarada improcedente, haciendo uso excesivo del principio protector haciendo caso omiso a la intención que legislador al introducir la norma al ordenamiento jurídico chileno.

## **4. Problema que guiará la investigación**

¿Existe una subordinación del principio de flexibilidad al principio protector en la interpretación que hacen los tribunales respecto a la causal de término del contrato de trabajo denominada necesidades de la empresa, establecimiento o servicio regulada en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo? Lo anterior, ¿podría ocasionar una eventual pérdida de eficacia de la causal?

## **5. Objetivos de la investigación**

### **5.1 Objetivo general**

Analizar un grupo de pronunciamientos emanados de la Excelentísima Corte Suprema y de las Ilustrísimas Cortes de Apelaciones del país, respecto a la interpretación que se le da a la causal de término de contrato de trabajo, denominada necesidades de la empresa, establecimiento y servicio, regulada en el artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo, en cuanto, a los elementos que la componen y su configuración

### **5.2 Objetivo específico de la investigación**

- a) Analizar si en las interpretaciones que realiza la Excelentísima Corte Suprema y de las Ilustrísimas Cortes de Apelaciones de la causal de término de contrato de trabajo contemplada en el artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo, existe una subordinación del Principio de flexibilidad laboral al Principio Protector, desatendiendo la intención real del legislador al introducir esta causal al ordenamiento jurídico laboral.
- b) Indagar si las interpretaciones de la norma podrían ocasionar una eventual pérdida de eficacia de la causal.
- c) Encontrar una eventual solución al aparente problema de interpretación de la causal de término de contrato de trabajo.

## **6. Método de la investigación**

El método que se utilizará en el desarrollo de este trabajo será el de investigación teórica dogmática y la técnica empleada en la presente investigación será la documental bibliográfica, respecto a la doctrina y respecto a la jurisprudencia se pondrá énfasis en el análisis del razonamiento de la Excma. Corte Suprema y de las Ilmas. Cortes de Apelaciones del país, respecto a las sentencias seleccionadas dictadas entre los años 2005 a 2023.

La investigación se encuentra circunscrita solo a recursos de unificación de jurisprudencia y recursos de nulidad laboral interpuestos y que se hayan acogidos a tramitación, ya sea acogándose o rechazándose.

## Índice

<b>Introducción.....</b>	<b>7</b>
<b>Capítulo I Historia y evolución de la causal de término del contrato de trabajo denominada “necesidades de la empresa” en el ordenamiento jurídico laboral chileno.....</b>	<b>7</b>
1. Origen de la causal de necesidades de la empresa (Ley N.º 16.455 de 1966).....	7
2. Las necesidades de la empresa como causal de libre despido en el Decreto Ley N.º 2.200 y su posterior derogación en el año 1984.....	9
3. Reintegración de la causal al ordenamiento jurídico laboral (Ley N.º 19.010 de 1990).....	10
<b>Capítulo II. La flexibilidad laboral y la estabilidad del empleo como una manifestación del principio protector. ....</b>	<b>11</b>
1. La flexibilidad laboral.....	11
2. La estabilidad del empleo como una manifestación del principio protector.....	12
3. Continuidad o estabilidad laboral.....	13
4. La causal de necesidades de la empresa como una herramienta de flexibilidad laboral.....	15
<b>Capítulo III El término del contrato de trabajo por la causal de necesidades de la empresa..</b>	<b>15</b>
1. Regulación y aplicación de la causal.....	15
2. Elementos que configuran la causal.....	18
2.1 <i>La causal debe basarse en un supuesto técnico o económico</i> .....	19
2.1.1 Análisis de supuestos técnicos y económicos según la jurisprudencia chilena y su configuración.....	21
2.2 <i>La necesidad de la empresa debe ser ajena a la voluntad del empleador (causal objetiva)</i> .....	28
2.2.1 El elemento de objetividad en los supuestos de modernización y reestructuración de la empresa.....	29
2.3 <i>Debe existir una relación de causalidad entre la “necesidad” y la desvinculación de los trabajadores</i> .....	30
<b>Capítulo IV: La carga de la prueba en los juicios de despido por la causal de necesidades de la empresa .....</b>	<b>32</b>
<b>Capítulo V: Conclusiones .....</b>	<b>35</b>
<b>Bibliografía .....</b>	<b>38</b>

## Introducción

La presente investigación se centra en la causal de término del contrato de trabajo, denominada necesidad de la empresa, establecimiento o servicio, regulada en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo. El objetivo de esta investigación consiste en dilucidar si existe una subordinación del principio de flexibilidad laboral al Principio protector en la interpretación que realiza la jurisprudencia nacional de la norma.

Si existe una subordinación de principios, estaríamos ante un problema, ya que se desatendería la voluntad que tuvo el legislador al incorporar esta causal en el ordenamiento jurídico laboral, quien la instauró pensando en que sería una importante herramienta de flexibilización laboral dentro del sistema de terminación del contrato de trabajo.

Creemos que es de importancia analizar el dilema planteado, debido a que, la interpretación desarrollada principalmente por la Excm. Corte Suprema podría acarrear la pérdida de eficacia de la norma, provocando una suerte de pérdida de eficacia de la causal.

### **Capítulo I Historia y evolución de la causal de término del contrato de trabajo denominada “necesidades de la empresa” en el ordenamiento jurídico laboral chileno**

#### 1. Origen de la causal de necesidades de la empresa (Ley N.º 16.455 de 1966)

La ley N.º 16.455 denominada “Normas para la terminación del contrato de trabajo” de 1966, es la primera que introduce causas para la terminación del contrato de trabajo, dentro de las cuales se regulaba “las necesidades del funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”. Esta ley estableció en su artículo 2º, numeral 10<sup>1</sup>, como causales justificadas de término de la relación laboral, “*las que sean determinadas por las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio*”.<sup>2</sup>

A juicio del autor Álvaro Domínguez, la norma está conformada por conceptos indeterminados e imprecisos, a consecuencia de ello, tuvo que ser desarrollada por la

---

<sup>1</sup>ley N.º16.455, Artículo 2º, N.º 10 Serán causas justificadas de terminación del contrato de trabajo las siguientes: **10.- Las que sean determinadas por las necesidades del funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio;**

<sup>2</sup>VARGAS, R. Terminación del contrato de trabajo - tercera parte - artículo 161 código del trabajo, Santiago, Editorial Sociedad Editora Metropolitana, 2014, 86pp.

jurisprudencia de los tribunales de justicia, ya que, el texto que regulaba la causal, no precisaba el carácter de las necesidades para darla por configurada, por lo tanto, la jurisprudencia pasó a considerar en un primero momento, las necesidades de la empresa basadas en el funcionamiento tecnológico y técnico como hipótesis justificativas, para luego considerar que esta causal también se conformaría por hipótesis menos rigurosas que daban lugar al despido fundado en la sola optimización del funcionamiento empresarial con ausencia de una causal económica, coetánea y permanente, haciendo prevalecer la simple racionalidad empresarial, lo cual, era entendida dentro del contexto capitalista de la época.<sup>3</sup>

Al respecto, se observa que la causal de necesidades de la empresa no es nueva, sino que tiene su origen en el año 1966, cuando por primera vez se introdujeron en nuestro ordenamiento jurídico algunas causas habilitantes para la terminación del contrato de trabajo, también se observa que desde un inicio esta causal presentaba imprecisiones que tuvieron que ser subsanadas por la jurisprudencia de los tribunales de justicia.

La incorporación de la causal de necesidades de la empresa por la ley 16.455, se basó en la Recomendación N.º 119 de la Organización Internacional del Trabajo, teniendo en ella su origen, lo que queda plasmado en varias ocasiones, como, por ejemplo, en su título II N.º 1 en el cual, se señala que *“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, establecimiento o servicio”*.<sup>4</sup>

El autor Rafael Vargas, expresa que *“la Organización Internacional del Trabajo, pretendía que la causal de necesidades de la empresa tenga un carácter de urgente y transitoria, de modo que, en algún momento, ese trabajador pueda recuperar su empleo, pero nuestra legislación laboral no le otorga ese carácter de transitoriedad que establece la Recomendación, sino que se establece como una necesidad permanente del empleador. Como se observa, esta causal fue introducida en nuestro ordenamiento jurídico laboral*

---

<sup>3</sup>DOMÍNGUEZ, Álvaro. El despido por necesidades de la empresa en Chile, Santiago, Editorial Thomson Reuters, 2022, 34pp.

<sup>4</sup>Op. Cit., N.º 1, 11pp.



*basándose en la Recomendación realizada por La Organización Internacional del Trabajo, pero esta fue instaurada en nuestra legislación de forma bastante diferente a lo recomendado por el Organismo”.*<sup>5</sup>

2. Las necesidades de la empresa como causal de libre despido en el Decreto Ley N.º 2.200 y su posterior derogación en el año 1984.

En el año 1978, por medio del Decreto Ley N.º 2.200, las necesidades de la empresa pasaron a ser considerada como un causal de libre despido, la cual, permitía que los trabajadores no recibieran indemnización al momento de ser desvinculados.<sup>6</sup> El artículo 14, inciso final, de este Decreto Ley, establecía que *“el contrato de trabajo expira, de inmediato y sin derecho a indemnización alguna, cuando el empleador ponga término al contrato fundado en razones determinadas por las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”*.

Esta norma estaba redactada en forma tan genérica y vaga, lo cual era bastante conveniente para el empleador, quien cuando no quería indemnizar a sus trabajadores ante un despido, se basaba en ella, dando lugar a un sistema de libre despido. Esta regulación significó la implementación agresiva de un plan de flexibilidad laboral, en el cual, se disminuían los derechos de los trabajadores. Como se observa, la causal, era utilizada principalmente con la finalidad de evadir el pago de indemnizaciones establecidas por la ley.

En el año 1984, por medio de la ley N.º 18.372 que, se derogó el artículo 14 inciso final del Decreto Ley N.º 2.200<sup>7</sup>, con lo que se suprimió la vigencia de la causal de necesidades de la empresa. Esta ley estableció que siempre que el empleador pusiera fin al vínculo laboral, por causas que no le fueran imputables al trabajador, debía pagar una indemnización.

---

<sup>5</sup>Ibid., 12pp.

<sup>6</sup>Decreto Ley N.º 2.200. Fija normas relativas al contrato de trabajo y la protección de los trabajadores. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 15 de junio de 1978. Disponible en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=6850>

<sup>7</sup>Decreto Ley 2.200, Artículo 14, inciso final: El contrato de trabajo expira, de inmediato y sin derecho a indemnización alguna, cuando el empleador le ponga término fundado en que el trabajador ha incurrido en alguna de las siguientes causales, caso en el cual deberá dar aviso por escrito a la inspección del trabajo, dentro de tercero día hábil contado desde la separación del trabajador: Lo dispuesto en el inciso primero se aplicará también a los casos en que el empleador ponga término al contrato, fundado en razones determinadas por las necesidades del funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

A juicio del autor Rafael Vargas, la causal fue derogada debido a su subjetividad, la cual, permitía que esta causal fuese utilizada de forma abusiva, facultado a los empleadores a poner término a los contratos de trabajo sin tener que pagar indemnización alguna, ni dar aviso previo. En suma, la causal tuvo su fin con la ley N.º 18.373, suprimiendo lo que se conocía como el sistema de libre despido.<sup>8</sup>

3. Reintegración de la causal al ordenamiento jurídico laboral (Ley N.º 19.010 de 1990)

La causal de necesidades de la empresa fue reintegrada por medio de la Ley N.º 19.010<sup>9</sup>, la cual, derogó el desahucio como causal genérica de terminación del contrato de trabajo con el objetivo de eliminar la facultad discrecional del empleador. El mensaje de la citada Ley vinculaba el término del contrato de trabajo a una causal objetiva frente a la realidad de aquel entonces, es decir, que el trabajador sea desahuciado unilateralmente y sin fundamentación, pretendiendo con ello avanzar en la calidad de la relación laboral, eliminando aquella facultad discrecional de una de las partes en el sentido de que esta ponga término a dicha relación laboral sin expresión de causa ni en vinculación al hecho objetivo.<sup>10</sup>

La reincorporación de esta causal a nuestro ordenamiento jurídico no estuvo exenta de discusiones, al respecto autores como Irene Rojas y Álvaro Domínguez han señalado que la discusión generada por la propuesta de reincorporación de la causal de necesidades de la empresa, por una parte, estuvo dada por la amplitud de dicha causal y por otro, la falta de precisión de los supuestos fácticos para su concreción, lo que, sin duda, era un desafío que tendrían que enfrentar la jurisprudencia y la doctrina, ya que, producto de la amplitud y vaguedad de la norma debían definir el contenido y alcance de esta causal. Como se observa, la incorporación de la causal en estudio tenía un objetivo bastante claro, el que consistía en derogar el desahucio empresarial con la finalidad de avanzar a un sistema de despido objetivo, que no dependiera de la mera voluntad del empleador, lo cual, no estuvo exento de

---

<sup>8</sup>Ibid. 14pp.

<sup>9</sup>Ley 19.010, Establece normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad del empleo, Ministerio del Trabajo y seguridad social. publicada el 29 de noviembre de 1990.

problemas debido a la indeterminación de la norma que regula la causal, producto de una mala técnica legislativa.

## **Capítulo II. La flexibilidad laboral y la estabilidad del empleo como una manifestación del principio protector**

### **1. La flexibilidad laboral**

A pesar de que no existe una uniformidad en la definición de la flexibilidad laboral, esta puede ser precisada como *“la posibilidad de introducir cambios relativos a resolver problemas planteados por la crisis tanto de origen tecnológico como económico. No se trata de destruir el Derecho Laboral, sino que adaptarlo, no se trata de una desregularización, sino que de una regulación apta para resolver problemas.”*<sup>11</sup>

Por otro lado, la flexibilidad también ha sido entendida como un fenómeno que apela a todas las iniciativas que desarrollan las empresas para ajustar sus recursos humanos a variables del entorno, es decir, las formas de enfrentar los aumentos o disminuciones bruscas de la demanda y reducir la proporción de costos fijos de la actividad”.<sup>12</sup>

En cuanto a su clasificación, se puede hablar de flexibilidad laboral desde dos puntos de vista, el primero bajo un *criterio interno* en que se alude a un ajuste de los recursos humanos a través de la modificación de las condiciones laborales previamente pactadas en el contrato individual<sup>13</sup>, esta vertiente también es clasificada como cualitativa, ya que hace referencia a la gestión productiva siendo la capacidad de las empresas para corregir o adaptar su proceso productivo interno<sup>14</sup>. Las distintas formas de flexibilidad interna pueden agruparse

---

<sup>11</sup> PLA RODRÍGUEZ, A. Los Principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Editorial Depalma, 1998, 13 pp.

<sup>12</sup>SOTO, Álvaro; ESPINOZA, Gabriela y GÓMEZ, Javiera. Flexibilidad Laboral y Subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo. Aspectos subjetivos vinculados a la flexibilidad laboral. Santiago, Editorial LOM Ediciones, Universidad Alberto Hurtado, año 2008, 13 pp.

<sup>13</sup>BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL, Flexibilidad laboral para trabajadoras Casos de Francia, España y Dinamarca. [En línea] [Fecha de consulta: 22 de julio de 2022]. Disponible en: [https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/33389/1/Flexibilidad\\_Mujeres.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/33389/1/Flexibilidad_Mujeres.pdf)

<sup>14</sup> ULLOA, F. Flexibilidad Laboral en Chile: una aproximación a sus modalidades en condiciones de trabajo y empleo. Tesis para optar a título de Sociólogo, Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología, Santiago, 2015, 44pp.

en labores referentes a la rotación y/o ampliación de tareas y puestos de trabajo, tales como, variabilidad en los salarios según la productividad individual o colectiva y flexibilidad en el tiempo de trabajo, lugar en que se desarrollará el trabajo variaciones del servicio, etc.<sup>15</sup>

Por otro lado, la flexibilidad se presenta como una variante *externa*, también conocida como numérica, la cual, se describe como la facilidad para agrandar y reducir la plantilla de personal con que operan las empresas y al uso efectivo que se hace de la posibilidad de variar en el número de trabajadores, esta flexibilidad tiene que ver con los grados en la estabilidad o inestabilidad que ofrecen las unidades productivas. Esta puede ser medida de varias formas como, por ejemplo, la duración de los contratos y la externalización de los servicios.<sup>16</sup>

## 2. La estabilidad del empleo como una manifestación del principio protector

El principio protector se encuentra consagrado en el artículo 19 N.º 16 de la Constitución Política de la República y es reconocido expresamente como un derecho fundamental, el cual tiene un carácter proteccionista ante la falta de libertad inicial y consecuente del trabajador. Su fundamento radica en la desigualdad entre el trabajador y el empleador, por ello el legislador dispone todo un articulado de normas de orden público que opera con mínimos irrenunciables tales como término de contrato, salarios, descansos, entre otras.<sup>17</sup>

Por otro lado, el profesor Palavicino ha expresado que esta tendencia a dar especial protección a la parte más débil de la relación de trabajo - el trabajador- se conoce como principio protector, siendo el rector del Derecho del Trabajo, confiriéndole a esta rama jurídica su carácter peculiar como derecho tutelar de los trabajadores.<sup>18</sup>

A juicio de profesor Gamonal, el gran principio del Derecho Individual del Trabajo es el de protección, por tanto, la irrenunciabilidad, continuidad del empleo, estabilidad y

---

<sup>15</sup>DIRECCIÓN DEL TRABAJO, Flexibilidad Laboral en Chile: las Empresas y las Persona. [En línea] [Fecha de consulta: 22 de julio de 2022]. Disponible en: [https://dt.gob.cl/portal/1629/articles-74726\\_recurso\\_1.pdf](https://dt.gob.cl/portal/1629/articles-74726_recurso_1.pdf)

<sup>16</sup>Ibid., 10 y 11pp.

<sup>17</sup>GAMONAL, S. Fundamentos de Derecho Laboral, Santiago, Editorial Der Ediciones, 2020, 104 y 105 pp.

<sup>18</sup>PALAVECINO C. Los Principios del Derecho del Trabajo, Material de cátedra, Santiago, Universidad de Chile, 2018.

primacía de la realidad serían manifestaciones y caracteres más que un principio en sí, no restándole fuerzas a estas nociones, sino que se las integra a este gran principio.<sup>19</sup>

Al respecto, la Corte Suprema ha establecido que, *“debe tenerse presente que uno de los principios del Derecho Laboral, es el de Protección al Trabajador, puesto que contiene normas de Orden Público que establecen prerrogativas irrenunciables en materia de remuneraciones, descansos o feriados, además de aquella que reglamentan la forma de término del respectivo contrato, constituyendo una manifestación concreta de aquel Principio de Continuidad o Estabilidad Laboral, que en la relación laboral se proyecta en la preferencia de la ley en que estas sean indefinidas y en la regulación de causales específicas para su término, por lo que la sola voluntad del empleador manifestada en ese sentido, se debe considerar excepcional”*<sup>20</sup>

### 3. Continuidad o estabilidad laboral

La continuidad o estabilidad laboral, de acuerdo con lo expresado por el profesor Gamonal, *“es una manifestación o carácter del gran principio de estabilidad laboral y postula a que para proteger efectivamente el bien jurídico del trabajo, las normas del Derecho laboral deben procurar dar firmeza y permanencia a la relación jurídica laboral”*.<sup>21</sup>

La estabilidad laboral se encuentra consagradas en varias normas del Código del Trabajo, tales como, el artículo 4º, inciso 2º del Código del Trabajo, el cual señala que *“las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores”*.

---

<sup>19</sup>Gamonal, S., 2013, El principio de protección del trabajador en la Constitución Chilena, Revista de estudios constitucionales, Vol. II, (1), 425-428 pp.

<sup>20</sup>Pacheco con Hipermercados Tottus S.A., Rol N.º 87.286, Corte Suprema, 17 de enero de 2023.

<sup>21</sup> C. PALAVECINO, Op. Cit. N.º 18

También se encuentra consagrada en el artículo 159 N.º 4 inciso 2º y 4º del Código del Trabajo, en donde se contemplan presunciones para evitar la contratación de trabajadores de forma discontinua con la finalidad de evadir responsabilidades por parte del empleador al momento del término de la relación laboral. Finalmente, también se puede localizar la estabilidad laboral en los artículos 161, 162 y 168 del Código del Trabajo, cuando el empleador pone término a la relación de trabajo por su mera voluntad o injustificadamente, debe indemnizar al trabajador, entre otras disposiciones del código laboral.

Este carácter o principio, se proyecta en tres facetas: <sup>22</sup>

- i) De tipología contractual, en donde el Derecho del Trabajo tiene una clara preferencia por los contratos de duración indefinida.
- ii) En el dinamismo contractual, este criterio se expresa en cuanto a la amplitud para la admisión de transformaciones del contrato de trabajo, así como en el caso de sustitución de empleador o transformación de la empresa, situaciones en que el contrato de trabajo se prolonga.
- iii) En la terminación del contrato de trabajo, en este ámbito, la terminación del contrato de trabajo por la sola voluntad del empleador se entiende que es excepcional, ya que, este solo puede disolverse al existir un motivo justificado, por ello, se establecen causales específicas para su terminación. En Chile, el término de la relación laboral se reglamenta en los artículos 159 y siguientes del Código del Trabajo y en el artículo 161 del mismo cuerpo normativo, se contempla la causal denominada necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, existiendo un sistema de estabilidad relativa, ya que, se concede la terminación por despido solo cuando la relación laboral se ve afectada por la concurrencia de una de las causales preestablecidas en el ordenamiento jurídico laboral, invocada por el empleador cuando cumple con los requisitos legales siempre sujeto a la revisión judicial.

---

<sup>22</sup>GAMONAL, Op. Cit. N.º 17, 104pp.

#### 4. La causal de necesidades de la empresa como una herramienta de flexibilidad laboral

La incorporación de la causal de término del contrato de trabajo, denominada necesidades de la empresa, tiene una clara orientación normativa consistente en establecer una regulación que armonizara, por un lado, la debida protección del trabajador y por otro, la flexibilidad que requieren las empresas para adaptarse a las condiciones de la economía. El proyecto de la ley N.º 19.010, establecía que, con la introducción de la causal, “se pretendía otorgar a los trabajadores condiciones adecuadas de protección y estabilidad en sus empleos y preservar la flexibilidad que requieren las empresas para elevar los niveles de inversión, expansión, y modernización tecnológica”.<sup>23</sup>

En esta misma línea, la Ley buscaba avanzar en la calidad de las relaciones labores, eliminando la facultad discrecional del empleador de poner término al contrato de trabajo sin una expresión de causa, pero, por otro lado, también se pretendía resguardar la necesidad de flexibilidad y la autonomía que debe tener la gestión empresarial, evitando con ello, la inamovilidad y reintegro obligatorio de los trabajadores. En síntesis, se observa que la integración de la causal al ordenamiento jurídico laboral tenía un claro objetivo conciliador entre la protección de los trabajadores y la libertad empresarial o económica.

### **Capítulo III El término del contrato de trabajo por la causal de necesidades de la empresa**

#### 1. Regulación y aplicación de la causal.

La causal faculta al empleador para poner término al contrato de trabajo por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. El artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo, señala que *“se podrá poner término al contrato de trabajo cuando existan situaciones, tales como, las derivadas de la racionalización de la empresa, establecimiento o servicio, la modernización de la empresa; bajas en la productividad de la empresa; cambios en las condiciones de mercado y cambios en las condiciones de la economía”*.

---

<sup>23</sup>Ley N.º 19.010, Establece normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad del empleo, Boletín N.º 103-23, Congreso Nacional de Chile. Disponible en [https://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin\\_ini=103-13](https://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=103-13)

Conforme a la interpretación jurisprudencial de la norma, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo, cuando se encuentre ante necesidades técnicas – referidas a ciertos aspectos estructurales de la instalación de la empresa que provocarían un cambio en la mecánica estructural del establecimiento – o condiciones económicas – aquellas que importen un deterioro en las condiciones económicas de la empresa que hagan inseguro su funcionamiento.<sup>24</sup> Cabe precisar que los supuestos que establece la norma se encuentran agrupados en dos hipótesis, consistentes en condiciones técnicas o económicas que no hayan dependido de la mera voluntad del empleador, sino que de hechos externos que afectaron a la empresa, establecimiento o servicio.

El artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo, señala algunos casos en que se podría configurar la causal de forma ejemplar, admitiendo otras situaciones análogas o semejantes, a pesar de ello, la jurisprudencia tiende a considerar únicamente como necesidades de la empresa, las derivadas de crisis económicas. La norma en análisis no realiza una descripción exhaustiva de las situaciones que podrían dar lugar a la causal, sino que utiliza la expresión “tales como” lo que claramente admite ciertas situaciones análogas derivadas de la racionalización o modernización de estos, la baja productividad o cambios en las condiciones de mercado o de la economía.

Sobre este punto, la Corte Suprema, por medio de diversos pronunciamientos como, por ejemplo, en Oñate y otros con Jumbo Supermercados, ha dispuesto que *“Si bien la disposición en estudio puede alcanzar a situaciones análogas, todas ellas siempre deben decir relación con aspectos de carácter técnico u económicos y que la decisión de una empresa de transformarse, fusionarse y modificar la modalidad de la prestación de sus servicios, cuando no ha sido ocasionada por razones de baja productividad o que se involucren en sí misma en las condiciones económicas del empleador, no puede ser traspasado al dependiente”*.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Op. Cit., N.º 1, 44pp.

<sup>25</sup> Oñate y otros con Jumbo Supermercados Administradora Ltda. Rol N° 76.715.2020, Corte Suprema, 8 de noviembre de 2021.



El problema que se observa en este aspecto es que se tiende a conceptualizar únicamente como necesidades de la empresa, las situaciones derivadas de las crisis económicas, subordinando incluso procesos de reestructuración empresarial (racionalización y modernización) a estas hipótesis, dejando de lado las que tienen su origen en requerimientos meramente organizacionales. Hay que tener en consideración, que los procesos de reorganización empresarial no siempre son originados por crisis económicas o de mercado, sino que en la mayoría de las ocasiones responden a planificaciones inherentes a la empresa, en función al aumento de productividad y competitividad, así también lo ha entendido el abogado Rodrigo Correa, ministro integrante de la Corte Suprema, quien a través de su voto disidente en la causa Medel Con San Francisco Investment S.A. ha señalado que:

*“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, es así como el artículo 161 del Código del Trabajo, se refiere expresamente a la “racionalización o modernización” de la empresa, cuya finalidad es la reducción de costo 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 como una necesidad de la empresa”.*<sup>26</sup>

En cuanto a la crisis económica que pueda experimentar una empresa, la Corte Suprema ha señalado a propósito de una fusión de dos cajas de compensación que *“Si bien es efectivo que se produjo la fusión invocada como fundamento de la separación de los trabajadores, no se dio por acreditado que haya sido ocasionada por razones de bajas de productividad o por otras circunstancias económicas o de cambios de mercado que involucren en sí mismas una merma en las condiciones económicas del empleador, lo que determina que el costo de la decisión no puede ser traspasado al dependiente, por cuanto el legislador protege la estabilidad del empleo y la mantención de las fuentes laborales, siendo carga del empleador la indemnización de sus trabajadores con los incrementos que al efecto dispone la ley, siempre que la empresa no se encuentre en la necesidad de prescindir de sus*

---

<sup>26</sup>Medel con San Francisco Investment S.A. Rol N.º 35742-2017, Corte Suprema, 8 de enero de 2018.

*empleados por una situación externa e independiente de ella, sino que la misma ha sido generada por su decisión libre, en pro de la optimización de recursos y funcionamiento, decisión legítima que la ley no objeta, pero, cuyas consecuencias deben ser asumidas por el titular”.*<sup>27</sup>

De acuerdo con analizado anteriormente, podemos reafirmar que la jurisprudencia tiende a considerar que los procesos de restructuración interna o procesos de modernización suelen tener su origen en la sola voluntad del empleador y en lo relativo a al factor económico, los tribunales superiores también han sido estrictos en determinar si las circunstancias económicas o cambios en el mercado ha cumplido con los presupuestos que se establecen para que opere la causal de necesidades de la empresa, por tanto, en ambas hipótesis se dan una restricción en cuanto a su configuración.

## 2. Elementos que configuran la causal

Debido a que el legislador no entregó una definición de qué es lo que se entiende por necesidades de la empresa ni cuáles serían los elementos necesarios para su configuración, estos últimos han sido definidos por la doctrina y la jurisprudencia de manera estricta.

La Corte Suprema es quien principalmente se ha encargado de determinar los elementos configurativos de la causal, estableciendo tres exigencias: *“La necesidad debe fundarse en un supuesto técnico u económico (grave y permanente); la necesidad debe ser de carácter objetiva, es decir, no debe fundarse en la mera voluntad del empleador; existencia de una relación de causalidad entre la necesidad y la separación de los trabajadores.”*<sup>28</sup>

Por su parte, las Cortes de Apelaciones han reforzado la posición, reiterando que *“la causal de necesidades de la empresa, está referida a una causal de término del contrato de trabajo objetiva, siempre que los hechos que la ocasionan no dependan de la mera voluntad; del empleador, así también los hechos en que se funda la necesidad deben ser graves o*

---

<sup>27</sup>Bravo con Caja de Comp. de Asig. Familiar los Héroes, Rol 119179-2019, Corte Suprema, 22 de marzo de 2022.

<sup>28</sup>ROJAS MIÑO, I. 2020, Las necesidades de la empresa como causal de terminación del contrato de trabajo en el sistema jurídico chileno, en Revistas Científicas Universidad Católica del Norte, (27) 13, 18pp.

*irremediables, pudiendo tener su origen en motivos derivados del funcionamiento de la empresa o en circunstancias de carácter económico, circunstancias que deben explicitadas en cada caso concreto en que se aplique la causal, debiendo estos problemas económicos no ser transitorios o subsanables, siendo el carácter de necesario del despido, constituye un requisito sine qua non de la causal invocada.”<sup>29</sup>*

Esta interpretación ha sido respaldada por autores como Thayer y Novoa quienes han señalado que “Las necesidades de la empresa que explican el despido puede ser de índole económica y tecnológica, también una combinación de ambos factores, entendido de modo amplio, y siempre deben tener alguna gravedad; en tal sentido se ha entendido que un mal estado económico pasajero, 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, debía mediar una relación de causalidad”<sup>30</sup>.

De lo anterior, puede desprenderse que la norma en estudio es un concepto jurídico indeterminado, por ello, ha sido la jurisprudencia y la doctrina quienes han delimitado cuáles serían los elementos que configurarían la causal, realizando una interpretación bastante restrictiva, para evitar principalmente que la “necesidad” provenga directamente de la voluntad del empleador y actuando, en consecuencia, como un sistema de libre despido.

### *2.1 La causal debe basarse en un supuesto técnico o económico*

La Jurisprudencia ha concluido que la necesidad debe fundarse en un supuesto técnico u económico de carácter grave o permanente. De acuerdo con este primer elemento que configura la causal, la Corte Suprema, a través de la sentencia dictada a propósito de un recurso de unificación de jurisprudencia (Pérez Con Latam Airlines Group S.A.) ha determinado que debe entenderse por supuesto técnico u económico; respecto del primero, este se refiere a los rasgos estructurales de instalación de la empresa, que provocan cambios en la mecánica funcional de la misma. En cuanto a los aspectos económicos, La Excm. Corte Suprema señala que, ellos importan, en general, la existencia de un deterioro en las

---

<sup>29</sup>Jiménez con Equipos de Riesgo Andrés Olivos S.A., Rol 223-2012, Corte de Apelaciones de Temuco, 21 de noviembre de 2012.

<sup>30</sup>THAYER, W y NOVOA, P. 2015, Manual del Derecho del Trabajo, Tomo IV, 5° ed., Santiago, Editorial Jurídica, 47 y 48 pp.

condiciones económicas de la empresa que tornar inseguro su funcionamiento. Ambos elementos deben tener el carácter de grave y permanente <sup>31</sup>.

Respecto a la gravedad y permanencia de la necesidad, el profesor Sergio Gamonal, ha interpretado a la luz de la jurisprudencia, qué se debe entender por cada uno de estos elementos; en cuanto a la gravedad, se refiere a que la empresa esté pasando por una gravedad de tal envergadura que ponga en peligro su subsistencia y que no sea meramente una rebaja de sus ganancias. Y en cuanto al segundo elemento, la necesidad que afecta a la empresa no debe ser de carácter transitorios ni subsanables, sino que permanente, considerando el tenor literal del artículo 161 del Código del Trabajo. <sup>32</sup>

Según el autor Mario Varas Castillo, esta interpretación, subsume la causal “necesidades de la empresa” a situaciones de crisis económicas insubsanables, lo que ha llevado a una imposibilidad de aplicar la causal en eventos como, requerimientos técnicos, organizacionales y ante resultados económicos negativos subsanables de la empresa, pero que siendo relevantes no revisten las condiciones suficientes para ser tenidos como insubsanables, pero que de todos modos requieran un ajuste del personal.<sup>33</sup>

En síntesis, producto de la interpretación restrictiva de la norma relativa al elemento de necesidad técnica o económica de carácter grave o permanente, existe una limitación para que la empresa pueda optar por esta causal cuando, por ejemplo, se enfrenta a escenarios económicos complejos o procesos de reestructuración impostergables que no necesariamente signifiquen su insolvencia o quiebra. Pareciera ser que la jurisprudencia alude a que la empresa o establecimiento esté en situaciones tan graves que se ponga en peligro su continuidad, lo que evidentemente va en contra de lo expresado en la misma norma, la cual, deja en claro que se podrá utilizar la causal en procesos técnicos u organizacionales.

---

<sup>31</sup>Pérez con LATAM Airlines Group S.A., Rol 4.881-201, Corte Suprema, 31 de diciembre de 2015.

<sup>32</sup>GAMONAL CONTRERAS, S. 2021, Derecho Individual del Trabajo, doctrina, materiales y casos. Santiago, Editorial Der Ediciones, 2021. 399 - 400 pp.

<sup>33</sup>Op. Cit., N° 1, 90 y 91 pp.

### 2.1.1 Análisis de supuestos técnicos y económicos según la jurisprudencia chilena y su configuración

Dentro del supuesto económico y técnico, podemos encontrar distintas situaciones en que se pueden ver envueltas las empresas, tales como, reestructuración, reorganización, cierre de local, bajas en las ventas, entre otras. A consecuencia de las hipótesis anteriores, los empleadores desvinculan a sus trabajadores haciendo uso de la causal objeto de esta investigación, por ello resulta procedente examinar los pronunciamientos de la Excma. Corte Suprema y las Iltmas. Cortes de Apelaciones relativos al despido de trabajadores fundados en los supuestos que contempla la causal analizada:

#### A. Fusión empresarial.

En el pronunciamiento a examinar fue emitido por la Excma. Corte Suprema por los hechos que a continuación se pasarán a analizar. Un grupo de trabajadores demandan a su ex empleador por despido injustificado y cobro de prestaciones a consecuencia a que fueron desvinculados producto de un proceso de racionalización producto de una fusión por absorción entre dos empresas (Cajas de Compensación), la que a juicio de su ex empleador implicó el necesario el inevitable ajuste de las estructuras debido a la duplicidad de áreas de trabajo, cargos y labores, lo que requirió de una adecuación en la estructura operativa y comercial. La Caja de compensación absorbida, en la cual desempeñaban funciones los actores, estaba atravesando por una difícil situación económica debiendo prescindir de ciertas actividades y operaciones que resulten duplicadas e innecesarias a causa de la fusión.

El tribunal de instancia rechazó la demanda, ya que se habría configurado la causal de necesidades de la empresa, producto de ello los demandantes interpusieron un recurso de nulidad, el cual fue rechazado por la Corte de Apelaciones de Santiago, ya que *“los hechos descritos permitían inferir que existían razones objetivas para despedir a los actores, pues el haberse fusionado ambas instituciones, existía una duplicidad de funciones entre ambas, ya que realizaban funciones similares, lo que implica realizar una reorganización del personal adscrito a la caja de compensación absorbida de la cual pertenecían los actores”*

34.

---

<sup>34</sup> Bravo Con Caja De Comp. de Asig. Familiar Los Héroes, Rol 3559 – 2019, Corte de Apelaciones de Santiago, 27 de agosto de 2020 (recurso de nulidad)

Producto del rechazo del recurso de nulidad, los trabajadores interpusieron recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando que se unifiquen criterios respecto a la correcta interpretación de la causal de despido consagrada en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, en la cual se postula que procede invocarla cuando la desvinculación se relacione con aspectos de carácter técnico o económico de la empresa, establecimiento o servicio y que al ser objetiva no puede fundarse en su mera voluntad, sino en situaciones que den cuenta que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización, o en circunstancias económicas, como bajas en la productividad o cambios en las condiciones de mercado, hipótesis entre las que no se incluye la fusión de dos empresas. La Corte Suprema acogió el recurso argumentando que no se verificarían los supuestos de la causal, toda vez que si bien es efectivo que se produjo la fusión invocada y fue el fundamento de la separación de los trabajadores, no se dio por acreditado que esta haya sido ocasionado por bajas en la productividad o por otras circunstancias económicas o cambios en las condiciones del mercado que involucren en sí misma una merma en las condiciones económicas del empleador, lo que determina que el costo de la decisión de fusionarse no puede traspasarse al trabajador.<sup>35</sup>

En la sentencia de reemplazo, el máximo tribunal expresó que, la causal de despido invocada por el empleador, debe fundarse en elementos objetivos que, según se colige de los hechos establecidos, no concurren en el caso, puesto que la decisión se origina en el propósito de la empresa de optimizar su estructura a fin de disminuir sus costos e incrementar sus utilidades, hipótesis que no resulta amparada por el artículo 161, inciso 1°, del Código del Trabajo, por lo que su aplicación debe ser declarada improcedente.

## B. Reemplazo del trabajador desvinculado por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo

### i. Bravo Con Caja De Comp. de Asig. Familiar Los Héroes, Rol 119179 – 2010

---

<sup>35</sup>Bravo Con Caja De Comp. de Asig. Familiar Los Héroes, Rol 119179 – 2010, Corte Suprema, 22 de marzo de 2022 (unificación de jurisprudencia)

Mediante un recurso de protección presentando antes de la reforma laboral, un trabajador demandó a su ex empleador, debido a que este último lo habría desvinculado por la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, producto de una racionalización realizada en el área en donde se desempeñaba el actor, pero este alega que se le habrían asignado sus funciones a otros dependientes. El tribunal de instancia rechazó la demanda señalando que se configuraron los supuestos de la causal utilizada, pero mediante recurso de nulidad presentado por el demandante, la Corte de Apelaciones de Punta Arenas revocó la sentencia de primera instancia señalando que *“en la especie, a lo contrario sostenido por la demanda, el despido del actor tuvo su origen en un acto voluntario de la empresa, en virtud de la cual, se tomó la decisión de asignar las funciones que antes desempeñaba el actor, a otros trabajadores incrementando sustancialmente el sueldo de uno de ellos con lo que cabe estimar inciertos los presupuestos fácticos para dar lugar a un factor técnico o económico de la empresa que hiciera necesaria la separación del actor, por tanto, no se dan los presupuestos que se exigen para dar por acreditada la causal de necesidades de la empresa”*<sup>36</sup>.

ii. Polo Ahern, Rodrigo Mauricio Con Nova Austral S.A. Rol N.º 28-2007

En esta causa, un trabajador demandó a su ex empleador por despido injustificado, ya que, se le desvinculó bajo la causal de necesidades de la empresa producto de una reestructuración, lo que les obligaba a prescindir o disminuir el número de trabajadores contratados principalmente por el ingreso de un nuevo subcontratista especializado. La demanda fue rechazada por el tribunal declarando el despido como justificado, producto de ello, el actor interpone recurso de nulidad ante la Corte de Apelaciones de Puerto Montt, quien revierte el fallo de instancia declarando improcedente el despido.<sup>37</sup>

Posteriormente, la parte demandada interpone recurso de unificación solicitando que se unifique “el genuino sentido y alcance del artículo 162 y artículo 454 N° 1, en relación con el artículo 161, todos del Código del Trabajo, respecto de los efectos que acarrea la omisión de los hechos de la carta de despido o estimar que estos son genéricos, en el sentido

---

<sup>36</sup>Polo Ahern, Rodrigo Mauricio Con Nova Austral S.A. Rol 28-2007, Corte de Apelaciones de Punta Arenas, 26 de octubre de 2007. (recurso de apelación)

<sup>37</sup>Herrera con Consorcio Puente Chacao S.A. Rol 255-2020, Corte de Apelaciones de Puerto Montt, 20 de abril de 2021 (recurso de nulidad)

de establecer que aquellos efectos jurídicos no imposibilitan que el empleador señale con posterioridad los hechos que fundamentan la causal invocada o aquellos hechos que son complementarios a los expuestos en la carta de despido, y que en aquellas circunstancias el empleador puede entonces acreditar en juicio, los hechos relacionados con la causal invocada en la carta de término de la relación laboral, por necesidades de la empresa.” La Excm. Corte Suprema rechaza el recurso de unificación y en el motivo sexto de la sentencia de reemplazo señala que *“el fundamento sobre la necesidad de reducir los puestos de trabajo, son conductas coetáneas a la conducta desplegada por el mismo empleador, ya que en el mismo mes del despido se contrató a otro trabajador el cual debía cumplir las mismas funciones que el trabajador despedido, hecho que no fue controvertido por el empleador al contestar la demanda correspondiendo hacer valer el principio protector y uno de sus aspectos medulares que es la estabilidad en el empleo”*.<sup>38</sup>

iii. Cierre o cambio de sucursal

i. Parra con Brink’sChile S.A. Rol N. ° 41.893-2017<sup>39</sup>

En esta causa, un extrabajador deduce demanda por despido injustificado e improcedente con ocasión de práctica antisindical y cobro de prestaciones en contra de su ex empleador. El tribunal de instancia acoge la demanda parcialmente en cuanto solo declara que el despido del trabajador fue improcedente condenándose al ex empleador al pago del recargo legal sobre indemnización por los años de servicio más ajuste e interés, a consecuencia de lo anterior, la parte demandada dedujo recurso de nulidad fundado en el artículo 477 del Código del Trabajo en relación con el artículo 161 del Código del Trabajo, acogiendo el recurso por parte de la Corte de Apelaciones de Valparaíso y por consiguiente revirtiendo el fallo del tribunal de primera instancia indicando que el despido no fue improcedente, ya que, se habrían configurado los elementos de la causal de necesidades de la empresa.

---

<sup>38</sup>Herrera con Consorcio Puente Chacao S.A. Rol 36470-2021, Corte Suprema, 23 de agosto de 2022 (recurso de unificación de jurisprudencia)

<sup>39</sup> Parra con Brink’sChile S.A. Rol .893-2017, Corte Suprema, 29 de mayo de 2018 (recurso de unificación de jurisprudencia)



Posteriormente, en contra de la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Valparaíso, el demandante deduce recurso de unificación de jurisprudencia ante la Excma. Corte Suprema, con el objetivo de consolidar la materia de derecho relativa a “la divergencia relativa a la interpretación del artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo para los efectos de entender si el despido de un trabajador producto del traslado de la sucursal donde este desempeñaba sus funciones corresponde o no a un supuesto de necesidades de la empresa que habilita a esta para despedir al trabajador” El máximo tribunal rechaza el recurso, por cuanto razonó que la causal de necesidades de la empresa se fundó en el traslado a nuevas dependencias construidas al efecto, en una ciudad distinta dentro de la misma región de Valparaíso, por lo que, el empleador estaba imposibilitado de trasladar unilateralmente al trabajador. Sin perjuicio de ello, la empresa trató de evitar el despido del demandante, haciéndole una propuesta que este no aceptó consistente en el traslado a la nueva sucursal ubicada en la localidad de Villa Alemana, más el pago de un bono y el aumento de la asignación de movilización”.

ii. Pérez con LATAM AIRLINES S.A., Rol N.º 4.881-2015, Corte Suprema<sup>40</sup>

Ante el Primer Juzgado del Trabajo de Santiago, un trabajador dedujo demanda de despido injustificado en contra de su ex empleador LATAM AIRLINES S.A., indicado que se puso término a su contrato de trabajo por la causal denominada necesidades de la empresa, fundada en la externalización de los servicios de la venta a bordo de los vuelos internacionales. El tribunal de instancia acogió la demanda señalando que, si bien la demandada logró acreditar en juicio los hechos señalados en la carta de despido, de los mismos no pueden desprenderse los motivos de carácter técnicos o económicos que llevaron al empleador a adoptar la decisión de desvincular al demandante, por ello se declaró el despido como improcedente

Debido al fallo esgrimido por el Primer Juzgado de Letras de Santiago, la demandada dedujo recurso de nulidad alegando la causal de infracción de ley en relación con el artículo

---

<sup>40</sup> Pérez con LATAM AIRLINES S.A., Rol N.º 4.881-2015, Corte Suprema, 31 de diciembre de 2015 (recurso de unificación de jurisprudencia)

161, inciso primero del Código del Trabajo, el cual fue rechazado por la Corte de Apelaciones de Santiago, estimando que la causal de necesidades de la empresa exige un trasfondo económico que implique o genere una situación de inviabilidad económica que haga inevitable la desvinculación de los trabajadores.

A consecuencia del rechazo del recurso de nulidad, la demandada interpuso recurso de unificación de jurisprudencia ante la Excma. Corte Suprema y la materia a uniformar consistía en determinar el alcance y la aplicación del artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo en orden a establecer si la procedencia de esta causal exige o no por hipótesis legal, que la empresa se encuentre en una situación de inviabilidad económica que haga necesaria la desvinculación de los trabajadores.

Al respecto, el máximo tribunal rechazó el recurso argumentado que tratándose de una causal de despido objetiva ajena a la conducta contractual o personal del dependiente y que excede de la mera voluntad del empleador, requiere en todo caso de la concurrencia de hechos o circunstancias que la hagan procedente, de esta forma, sea que se trate de situaciones que fueren procesos de racionalización o modernización – derivados ambos del funcionamiento de la empresa – o de acontecimientos de tipo económico, como son las bajas de productividad o cambios en las condiciones de mercado, deben todos ellos ser probados en virtud de la carga procesal que la invocación del motivo de exoneración conlleva.

Finalmente, la Excma. Corte Suprema señala que se asentó como hecho de la causa, la externalización de las labores de armado y reposición de carros con productos “Duty Free” para vuelos internacionales en el cual se desempeñaba el actor como operario, pero no procede tener por configurada la causal legal de caducidad de la relación laboral de que se trata, ya que, no se estableció en la causa que la aludida externalización excediera de la mera voluntad del empleador, mediante el establecimiento de hechos o circunstancias que lo demostraran, por ello, los Ministros de la Corte de Apelaciones de Santiago, al rechazar el recurso de nulidad argumentado como lo hicieron, realizaron una correcta y acertada aplicación de la causal en análisis resolviendo el punto controvertido en autos.

iii. Arias con VTR.COM SPA. Rol N. ° 2387-2018

El actor interpone demanda por despido improcedente, cobro de prestaciones y remuneraciones en contra de su ex empleador por haberlo desvinculado en base a la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, ya que, este último decidió externalizar el departamento en que el trabajador desempeñaba sus funciones. La demanda fue acogida por el tribunal de instancia, el cual, señaló que la carta de despido fundamenta la causal invocada, pero de los hechos acreditados en el juicio se aprecia que es la decisión es más bien económica, gestada en la discrecionalidad empresarial impulsada por un anhelo de ganancia optimizado, al margen de las condiciones objetivas amparadas por el derecho, como aquellas que exigen la acreditación de dificultades económicas sostenidas en el tiempo (desde pérdidas a caídas acentuadas en la productividad en un periodo razonable) o eventos que, suficientemente acreditados impacten en la competitividad de la empresa, tales como los cambios repentinos en las tecnologías o modificaciones de los mercados que afecten negativamente en ciertas áreas de producción de bienes y servicios e impongan cambios organizacionales o en la propia estructura de la empresa, para asegurar su viabilidad por ejemplo sustituir las televentas con otra tecnología como el uso de la inteligencia artificial, pero nada de ello fue acreditado, solo se procedió a desvincular a todo un área asumiendo una empresa externa sus labores.

A consecuencia de lo anterior, el empleador interpone recurso de nulidad ante la Corte de Apelaciones de Santiago, argumentado que el razonamiento realizado por la jueza de instancia fue erróneo, toda vez que los hechos que dan lugar a la causal, fueron debidamente acreditados, a consecuencia, de que quedó demostrado que el área de televentas fue eliminada procediéndose a la desvinculación de todo el personal que había en el área externalizada, no pudiendo concluirse que el cese de los servicios haya sido indebido o injustificado.

La Corte de Apelaciones de Santiago, acoge el recurso de nulidad, argumentado que el artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo, reconoce al empleador el derecho a organizar, dirigir y administrar su empresa, permitiéndole poner término al contrato de trabajo por necesidades de la empresa, previo pago de las indemnizaciones reguladas por la ley, conciliado los intereses del trabajador y empleador. Señala, además, que, en la especie, la causal invocada obedeció a una reestructuración del área de venta de productos y servicios

que comercializaba la demandada, y no a un mero capricho patronal, por consiguiente, se yerra en el juicio de derecho que se establece en la sentencia, al considerar que no se cumplen las condiciones económicas u organizativas para poner término a los servicios del demandante, estimándolo como un despido discrecional y arbitrario y por ello se anula la sentencia dictada en instancia.

## *2.2 La necesidad de la empresa debe ser ajena a la voluntad del empleador (causal objetiva)*

El supuesto que fundamenta la necesidad debe constituir una causa objetiva, por lo que se requiere que sea ajena a la voluntad del empleador. La Corte Suprema, respecto de diversas unificaciones, entre las cuales, se encuentra Oñate y otros con Jumbo Supermercados, señaló que la causal es “objetiva”, es decir, no puede fundarse en la mera voluntad del empleador, sino que en situaciones graves que den cuenta que forzosamente debió adaptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa.<sup>41</sup>

Al respecto, Gamonal y Guidi han indicado que la causal, no puede impetrarse por mero arbitrio del empleador o por capricho, en caso contrario, operaría como un mero despido libre o desahucio. Por otro lado, autores como Mario Varas, han establecido que la aplicación de la causal debe considerarse objetiva, pero no porque esta se generó con motivo de un hecho ajeno a la voluntad del empleador, sino que, en tanto, la decisión patronal adoptada, exhiba una fundamentación de carácter técnica perfectamente constatable.<sup>42</sup>

Lo planteado por la doctrina nacional, ha sido zanjado por la Excma. Corte Suprema, como se puede observar en un fallo reciente dictado por la Corte, a propósito de un recurso de unificación presentado por un trabajador despedido mediante la causal de necesidades de la empresa, a propósito de un proceso de restructuración en la empresa en donde prestaba servicios. En este fallo el máximo tribunal señaló que *“Que, por lo expuesto, se debe concluir 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*

---

<sup>41</sup>Op. Cit. N.º 25.

<sup>42</sup>GAMONAL, S y GUIDI, C. 2015, Manual del contrato de trabajo, 4º ed. Santiago, Thomson Reuters. 387pp.

*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 es la baja en la productividad o, en cambio, en las condiciones de mercado, por lo que no basta con la simple decisión patronal para justificar la desvinculación del dependiente, 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”*.<sup>43</sup>

Consecuente con lo anterior, se puede concluir que, la jurisprudencia y doctrina han establecido que para que opere la causal, debe tratarse de situaciones objetivas independientes de la voluntad del empleador, o de lo contrario, estaríamos ante una causal de libre despido o desahucio, a diferencia de lo que argumenta Mario Varas Castillo, quien señala que *“la calidad objetiva de la causal, no debe interponerse exclusivamente en cuanto a que la decisión de la desvinculación tenga su origen en hechos ajenos a la voluntad del empleador, por el contrario, la objetividad debe vincularse a la existencia de antecedentes técnicos suficientes que justifiquen el ajuste del personal”*.<sup>44</sup>

### 2.2.1 El elemento de objetividad en los supuestos de modernización y reestructuración de la empresa

Existe controversia respecto a la conformación del elemento de objetividad en los supuestos de modernización y reestructuración de la empresa. La doctrina mayoritaria establece que, deben excluirse los procesos técnicos definidos por el empleador, particularmente en los procesos de reestructuración, cuando los mismos no respondan a causas externas.<sup>45</sup>

La Corte Suprema, a propósito de un recurso de unificación de jurisprudencia, señaló que *“el costo de la decisión de transformarse, fusionarse y modificar la modalidad de prestación de sus servicios cuando ella no ha sido ocasionada por razones de bajas de*

---

<sup>43</sup>Op. Cit., N.º 20.

<sup>44</sup>VARAS, M., 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 Seguridad Social, [En línea] Vol. 2, No 3 [Fecha de consulta: 25 de junio de 2022]. Disponible en: <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42927/44869> 86 pp.

<sup>45</sup> Op. Cit., N.º 10 y 19 pp.

*productividad o que involucren en sí merma en las condiciones económicas del empleador, no puede ser traspasado al dependiente”.*<sup>46</sup>

Cabe precisar que la norma analizada, menciona los procesos de reestructuración y racionalización como hechos que dan lugar a la configuración de la causal, pero en la práctica, los tribunales solo aceptan dichos procesos cuando la empresa se encuentra en condiciones económicas negativas y no simplemente cuando el empleador decide realizar una modernización o reestructuración organizacional de su establecimiento, lo cual, es parte del poder de dirección de la empresa y que claramente no se encuentra prohibido en la norma.

A nuestro entender, la jurisprudencia yerra al darle un carácter económico a cada una de las situaciones que establece el artículo en cuestión, ya que, abiertamente se desconocería la posibilidad que tiene toda empresa de poder modernizarse o modificar la forma de prestar los servicios.

### *2.3 Debe existir una relación de causalidad entre la “necesidad” y la desvinculación de los trabajadores*

Como tercer elemento para configurar la desvinculación de un trabajador por la causal de necesidades de la empresa o servicio, se requiere de una relación causal entre “la necesidad” y la separación de uno o más trabajadores. La autora Irene Rojas, señala que este elemento ha sido desarrollado principalmente por las Cortes de Apelaciones del país, las cuales han establecido que *“el carácter de necesario del despido es un requisito sine qua non de la causa alegada, por consiguiente, se requiere una relación causal entre el supuesto indicado y la separación de uno o más trabajadores.”*<sup>47</sup>

Los autores Gamonal y Guidi, señalan que debe existir una relación de causalidad entre las necesidades y el despido, así como lo expresa el Código del Trabajo en donde se establece que es la situación de la empresa la que hace necesaria la separación de uno o más trabajadores. Si la necesidad es transitoria o puede remediarse por otros medios, no puede despedirse por esta causal<sup>48</sup>.

---

<sup>46</sup>Op. Cit., N.º 26

<sup>47</sup>Op. Cit., N.º 10, 20 pp.

<sup>48</sup>Op. Cit., N.º 17, 388pp.

Este tercer elemento que configura la causal en análisis ha sido desarrollado jurisprudencialmente y se refiere a que debe existir una correlación de causalidad entre los hechos invocados y la desvinculación de uno o más trabajadores.

Sobre esta última exigencia de causalidad, se presenta un debate acerca de la procedencia del reemplazo de los trabajadores desvinculados por la causal “necesidades de la empresa”. La autora Irene Rojas argumenta que existen dos posiciones al respecto, pero que la posición mayoritaria apuntaría a rechazar la configuración de esta causal cuando exista un reemplazo en las funciones del trabajador, debido a que, no existiría un hecho objetivo o supuesto técnico o económico de la empresa que hiciera necesaria la separación del actor <sup>49</sup>.

Sobre este punto, también existe una posición minoría de la doctrina que señala que no resulta determinante para declarar la improcedencia de la causal necesidades de la empresa, el hecho de que el puesto sea ocupado por un nuevo trabajador, ya que, si la empresa realiza un plan de reestructuración, necesita llevar a cabo un plan de adecuación que requiere la desvinculación de cierto número de trabajadores pagándole las indemnizaciones correspondientes. Por estas razones es que no resulta determinante para evaluar la improcedencia de la causal invocada, que el puesto de trabajo de un trabajador puede, eventualmente, haber sido ocupado por otra persona<sup>50</sup>.

La controversia suscitada sobre el reemplazo de trabajadores despedidos por la causal de necesidades de la empresa, al parecer ha sido zanjada por los tribunales de justicia y la doctrina, quienes han establecido de que no se configuraría la causal o los supuestos objetivos, técnicos u económicos que exige la norma, cuando el trabajador despedido por necesidades de la empresa ha sido reemplazado por otro.

---

<sup>49</sup>Op. Cit., N.º 10, 21 pp.

<sup>50</sup>ZAVALA, J. 2019, Terminación del contrato de trabajo, análisis jurisprudencial, Santiago, Editorial Libromar. 282pp.

## **Capítulo VI: La carga de la prueba en los juicios de despido por la causal de necesidades de la empresa**

El autor Álvaro Domínguez, ha señalado que, en los juicios de despido, el trabajador, para controvertir los hechos invocados en la carta de despido que le fue entregada, no tiene la carga de acreditar los hechos configurados del despido, ello se sostiene de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil y el artículo 453 N.º 1 inciso 2º del Código del Trabajo. Este último artículo, tendría como objetivo delimitar el objeto de la prueba y determinar sobre qué hechos recae la carga de la prueba del empleador, demandado, de manera tal, que solamente puedan ser objeto de prueba en estos juicios, los hechos indicados en la carta de despido, prueba que será de carga del demandado.<sup>51</sup>

Lo expresado precedentemente, también ha sido planteado por la judicatura, al respecto, en una sentencia de reemplazo dictada por la Corte de Apelaciones de Puerto Montt, se señaló que *“La carta de despido enviada por el demandado al demandante, no cumple con los requisitos que exige el artículo 162 del Código del Trabajo, en relación con la exposición de los hechos en que esta se funda. Que atendida la naturaleza de la acción ejercita y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 454 N.º 1, inciso, 2º del Código del Trabajo, correspondería al empleador justificar los motivos del despido sujeto a lo que se hubiera manifestado en la comunicación respectiva, lo que en la especie no ha sido posible debido a las deficiencias que de esta se desprenden, y que el actor ha reclamado oportuna y suficientemente en su demanda”*<sup>52</sup>

Sobre la especificación probatoria que debe tener el empleador, este cuenta con un solo chance para detallar las motivaciones del despido, en la que se debe señalar la causal, y los hechos en que se funda de forma detallada y específica, los cuales, estarán contenidos en la respectiva carta de despido, al respecto, la Corte Suprema ha expresado que: *“El trabajador que será desvinculado de la empresa, debe notificársele el despido por carta o aviso previo y que en la comunicación se le debe indicar el motivo de su despido; esta Corte*

---

<sup>51</sup>Op. Cit., N.º 3, 84 pp.

<sup>52</sup> Herrera Rojas con Consorcio Puente Chacao S.A., Rol 255-2020, Corte de Apelaciones de Puerto Montt, 20 de abril de 2021, sentencia de reemplazo.



*entiende que la razón de la desvinculación debe apoyarse a la luz de lo prescrito el artículo 254 1) inciso segundo: No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primera lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que se pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.*

*Esta norma confirma, entonces, que lo expresado en la carta de despido queda indisolublemente unido a los hechos que deben acreditarse en el juicio, y por lo mismo, debe ser suficientemente explícita para justificar el despido.*

*Se deduce de lo anterior, que, para realizar cabalmente la impugnación de la causal, el trabajador debe tomar real conocimiento de las circunstancias que el empleador ha considerado para poner término a su contrato, no bastando que se menciona alguna o algunas de las razones que se indican a modo ejemplar y de manera abstracta en el inciso primero del artículo 161 del Código Laboral”<sup>53</sup>*

#### 1.1 ¿Qué debe probar el empleador?

El peso o carga de la prueba de los hechos que configuran la causal, en el caso de deducirse la demanda por despido injustificado, le corresponde al empleador. Al respecto, la Cuarta Sala de la Corte Suprema, estableció que *“el empleador debe probar los supuestos de hecho que den cuenta de la configuración de aquellas situaciones a que lo forzaron a realizar procesos de modernización o racionalización en el funcionamiento de la empresa, o de eventos económicos, como son las bajas de productividad o cambio de las condiciones de mercado señalados en el artículo 161 inciso 1º del Código del Trabajo”*.

Al respecto, esta posición está asentada antes de la reforma laboral, como se puede observar en un pronunciamiento realizado por la Corte Suprema en el año 2005 a propósito de un recurso de casación en el fondo en materia laboral, en el cual se señaló que *“con la*

---

<sup>53</sup>F.J.F.H con Legal Publishing Chile Limitada, Rol 10.636-2016, Corte Suprema, 11 de marzo de 2015 (recurso de unificación de jurisprudencia)

*prueba rendida debiendo esta ser apreciada conforme a las reglas de la sana crítica, es menester acreditar los hechos en que funda la empleadora la causal invocada para poner término a la relación laboral que la unía con el trabajador, la contemplada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, por lo que debe concluirse que en cuanto no se prueban dichos elementos objetivos el despido es injustificado”.*<sup>54</sup>

No cabe duda de que la jurisprudencia ha determinado que la carga de la prueba la tiene el empleador, en caso de deducirse una demanda por despido injustificado, de hecho, se observa que esta línea jurisprudencial existe desde antes de que se implementara la reforma laboral.

El empleador debe señalar los hechos que fundamentan el despido por necesidades de la empresa en la carta de despido de forma detallada. Al respecto, la Corte Suprema, establece que, la exigencia legal de detallar los hechos en que se funda la causal es ineludible para el empleador, atendida la naturaleza del procedimiento laboral, en el que el trabajador solo cuenta con la oportunidad de la demanda para controvertir los fundamentos del despido, de modo que la comunicación que no menciona los hechos produce la indefensión del trabajador.

Sobre este aspecto, la jurisprudencia ha sido bastante estricta con el empleador, puesto que le exige que la carta de despido en la que se desvincula al trabajador por esta causal, sea lo más detallada posible y que se funde en hechos específicos y no genéricos, así también lo han entendido los tribunales de instancia; como por ejemplo, se ha indicado que *“Para poder calificar si la causal invocada cumple con tales condiciones, es necesario que la carta de despido se especifiquen los motivos que llevaron al empleador a tomar la decisión de la desvinculación. En este caso, la carta de aviso hace una enunciación genérica, que no permite conocer cuáles fueron las circunstancias que llevaron al empleador a despedir al trabajador, no se indicaron los motivos de la reestructuración, ni en qué consistieron las*

---

<sup>54</sup>Aedo Morales, Pedro Hugo con Medina Riffo Sergio Emilio, Rol 2231-2005, Corte Suprema, 27 de diciembre del 2005. (recurso de nulidad)

*reasignaciones de funciones, ni como operó la absorción de funciones del trabajador. La descripción de los hechos en que se funda el despido debe ser precisa y detallada, y dar cuenta de cómo tales hechos constituirían alguna de las hipótesis de necesidades de la empresa que permite el artículo 161 del Código del Trabajo”<sup>55</sup>*

Sobre este mismo asunto, la doctrina ha sostenido que este requerimiento debe ser mayor cuando nos encontramos ante un proceso de reestructuración de la empresa. El problema de todo esto, es que los tribunales han ido rigidizando cada vez esta solicitud, perjudicando al empleador, quien acompaña estados financieros, auditorias, balances, entre otros documentos contables, pero aun así se desestima la causal porque a juicio de los sentenciadores la prueba rendida no es suficiente para acreditar la causal.

## **Capítulo V: Conclusiones**

Como se ha podido observar a lo largo de esta investigación, la jurisprudencia, por medio del recurso de unificación de jurisprudencia, ha hecho una interpretación restrictiva de la norma al sostener que “la causal de necesidades de la empresa” debe fundarse en circunstancias objetivas graves y permanentes.

A consecuencia de que el legislador no entregó una definición de qué se debe entender por necesidades de la empresa ni delimitó los elementos necesarios para su configuración, estamos ante un concepto jurídico indeterminado, el cual, ha sido definido por la jurisprudencia y la doctrina nacional, específicamente por la Corte Suprema y las Cortes de Apelaciones, quienes han argumentado que, *“La correcta interpretación del artículo 161 del Código del Trabajo, es aquella en la cual se postula que el empleador puede poner término al contrato de trabajo siempre que la desvinculación del trabajador, se relacione con aspectos de carácter técnicos o económicos de la empresa, establecimiento o servicio, y que al ser una causal objetiva, no puede fundarse en su mera voluntad, sino que en situaciones graves que den cuenta que forzosamente se adoptaron procesos de modernización o*

---

<sup>55</sup>Pinto Estay con Comercializadora de Repuestos Vigfor Ltda., Rit T-89-2019, Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, 22 de mayo de 2019.

*racionalización en el funcionamiento de la empresa, o en circunstancias económicas tales como la baja productividad o el cambio de las condiciones de mercado o de la economía.*”<sup>56</sup>

Esta interpretación ha sido avalada por gran parte de la doctrina nacional, quienes han aducido que debe tratarse de una situación objetiva que afecte a la empresa, establecimiento o servicio, por ende, no puede invocarse por el mero arbitrio del empleador o por capricho, ya que, en ese caso estaríamos ante un libre despido o desahucio, por consiguiente, la necesidad debe ser grave o de gran envergadura que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una rebaja en las ganancias además debe la necesidad debe ser permanente 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.”<sup>57</sup>

Consecuente con lo anterior, creemos que la interpretación realizada por la jurisprudencia y avalada por la doctrina nacional es bastante restrictiva, ya que han optado por una lectura protectora de la causal en la que el trabajador tiene prevalencia ante las decisiones que se toman en una empresa, desatendiendo la historia fidedigna de la Ley, la cual, tenía la clara intención de introducir una causal de término de la relación laboral en donde se pudiese conciliar, por un lado, la debida protección del trabajador, y por otro, la imprescindible flexibilidad que requiere la empresa para adaptarse a las condiciones fluctuantes de la economía.<sup>58</sup> A mayor abundamiento, es en el mensaje de la Ley en donde se establece que la intención de la norma era darle una mayor dignidad al trabajador y mayor protección dentro de las actuales condiciones de desarrollo de la sociedad y al mismo tiempo se quería resguardar la necesaria flexibilidad y autonomía que debe tener la gestión empresarial, evitando mecanismos que impongan la inamovilidad, el reintegro obligatorio, o las autorizaciones previas para trabajadores sin fuero.

Finalmente, estimamos que la solución al problema solamente podría consistir en realizar una modificación del artículo 161, inciso 1° del Código del Trabajo, en la cual, el

---

<sup>56</sup>Op. Cit., N.º26.

<sup>57</sup>Op. Cit., N.º 17, 385-388 pp.

<sup>58</sup>Op. Cit., N.º 44, 81 pp.

legislador defina la causal y sus elementos y los casos en que opera de modo taxativo y no meramente ejemplar, ya que, la interpretación que han hecho los máximos tribunales del país va en contra del mandato establecido en la norma, rechazándose la configuración de la causal cuando por ejemplo es rechazada producto de un proceso de modernización o reestructuración interna de la empresa, hipótesis que son contempladas por la norma pero que son desatendidas por las Cortes.

Otra alternativa que se pudiese plantear para solucionar el problema planteado es que los Ministros de la Exma Corte Suprema y Ilmas. Cortes de Apelaciones cambiaran su criterio restrictivo en torno a la causal, lo cual, es bastante idílico e improbable, tomando en consideración que el criterio en torno a esta norma se asentó desde la reforma laboral y no ha sido modificado.

## Bibliografía

**BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL**, Flexibilidad laboral para trabajadoras, Casos de Francia, España y Dinamarca. [En línea] [Fecha de consulta: 22 de julio de 2022]. Disponible en:

[https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/33389/1/Flexibilidad\\_Mujeres.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/33389/1/Flexibilidad_Mujeres.pdf)

**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**, Flexibilidad Laboral en Chile: las Empresas y las Personas. [En línea] [Fecha de consulta: 22 de julio de 2022]. Disponible en: [https://dt.gob.cl/portal/1629/articulos-74726\\_recurso\\_1.pdf](https://dt.gob.cl/portal/1629/articulos-74726_recurso_1.pdf)

**DOMÍNGUEZ, A.** El despido por necesidades de la empresa en Chile, Santiago, Editorial Thomson Reuters, 2022.

**GAMONAL, S.** *El Principio de Protección del trabajador en La Constitución Chilena*, Revista Estudios Constitucionales, 2013, Vol. II (1), [En línea] [Fecha de consulta: 22 de julio de 2022]. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-52002013000100011](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-52002013000100011)

**GAMONAL, S.** Fundamentos de Derecho Laboral, Santiago, Editorial Der Ediciones, 2020.

**GAMONAL, S.** Las necesidades de la empresa como causa de terminación del contrato de trabajo en el sistema jurídico chileno. Santiago, Editorial Der Ediciones, 2021.

**GAMONAL, S Y GUIDI, C.** Manual del contrato de trabajo. Santiago, Editorial, Thomson Reuters, 2015.

**PALAVECINO C.** Los Principios del Derecho del Trabajo, Material de cátedra, Santiago, Universidad de Chile, 2018.

**PLA RODRÍGUEZ, A.** Los Principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Editorial Depalma, 1998.

**ROJAS, I.** *Las necesidades de la empresa como causal de terminación del contrato de trabajo en el sistema jurídico chileno*, en Revistas Científicas Universidad Católica del Norte, 2020, (27). [En línea] [Fecha de consulta: 30 de julio de 2022]. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-97532020000100212](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97532020000100212)

**SOTO, A. ESPINOZA, G., Y GÓMEZ, J.** Flexibilidad Laboral y Subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo. Aspectos subjetivos vinculados a la flexibilidad laboral. Santiago, Editorial LOM Ediciones, Universidad Alberto Hurtado, año 2008.

**THAYER, W. Y NOVOA, P.,** Manual del Derecho del Trabajo, Santiago, Tomo IV, 5º, Editorial Jurídica, 2015.

**ULLOA, F.** Flexibilidad Laboral en Chile: una aproximación a sus modalidades en condiciones de trabajo y empleo. Tesis para optar a título de Sociólogo, Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología, Santiago, 2015.

**VARAS, M,** 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 Seguridad Social, [En línea] Vol. 2, No 3 [Fecha de consulta: 25 de junio de 2022]. Disponible en: <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42927/44869>

**VARGAS, R.** Terminación del contrato de trabajo - tercera parte - artículo 161 código del trabajo, Santiago, Editorial Sociedad Editora Metropolitana.

**VARGAS, R.** Serie de doctrina y jurisprudencia: Terminación del contrato de trabajo, Santiago, Editorial Metropolitana 2014.

**ZAVALA ORTIZ, J.** Terminación del contrato de trabajo, análisis jurisprudencial, Santiago, Editorial Libromar, 2019.

#### **LEYES:**

**Ley 19.010.** Establece normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad del empleo, Boletín N.º 103-23, Congreso Nacional de Chile. Disponible en [https://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin\\_ini=103-13](https://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=103-13)

**Ley 16.455.** Normas para la terminación del contrato de trabajo, Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 06 de abril de 1966. Disponible en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28476>

**Decreto Ley N.º 2.200.** Fija normas relativas al contrato de trabajo y la protección de los trabajadores. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 15 de junio de 1978. Disponible en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=6850>

#### **SENTENCIAS:**

**AEDO MORALES CON MEDINA RIFFO,** Rol 2231-2005, Corte Suprema, 27 de diciembre del 2005 (recurso de nulidad)

**BRAVO CON CAJA DE COMP. DE ASIG. FAMILIAR LOS HÉROES,** Rol 119179-2019, Corte Suprema, 22 de marzo de 2022 (recurso de unificación de jurisprudencia).

**BRAVO CON CAJA DE COMP. DE ASIG. FAMILIAR LOS HÉROES,** Rol N° 3559 – 2019, Corte de Apelaciones de Santiago, 27 de agosto de 2020 (recurso de nulidad).

**F.J.F.H CON LEGAL PUBLISHING CHILE LIMITADA,** Rol 10.636-2016, Corte Suprema, 11 de marzo de 2015 (recurso de unificación de jurisprudencia)

**GAYA CON CONGREGACIÓN SALESIANA INST. DON BOSCO,** Rol 1327-2012, Corte de Apelaciones de Santiago, 27 de agosto del 2013 (recurso de nulidad).

**GUERRA CON INMOBILIARIA HIPPOCAMPUS VIÑA DEL MAR S.A.**, Rol 1.073-2018 Corte Suprema, 20 de marzo del 2019 (recurso de unificación de jurisprudencia).

**HERRERA CON CONSORCIO PUENTE CHACAO S.A.** Rol 255-2020, Corte de Apelaciones de Puerto Montt, 20 de abril de 2021 (recurso de nulidad).

**HERRERA ROJAS CON CONSORCIO PUENTE CHACAO S.A.**, Rol 255-2020, Corte de Apelaciones de Puerto Montt, 20 de abril de 2021 (recurso de nulidad).

**HERRERA CON CONSORCIO PUENTE CHACAO S.A.** Rol 36470-2021, Corte Suprema, 23 de agosto de 2022 (recurso de unificación de jurisprudencia)

**JIMÉNEZ CON EQUIPOS DE RIESGO ANDRÉS OLIVOS S.A.**, Rol 223-2012, Corte de Apelaciones de Temuco, 21 de noviembre de 2012. (recurso de nulidad).

**MEDEL CON SAN FRANCISCO INVESTIMENT S.A.** Rol 35742-2017, Corte Suprema, 8 de enero de 2018, (recurso de unificación de jurisprudencia).

**OÑATE Y OTROS CON JUMBO SUPERMERCADOS ADMINISTRADORA LTDA.** 76.715.2020, Corte Suprema, 8 de noviembre de 2021 (recurso de unificación de jurisprudencia).

**PACHECO CON HIPERMERCADOS TOTTUS S.A.**, Rol 87.286, Corte Suprema, 17 de enero de 2023 (recurso de unificación de jurisprudencia).

**PARRA CON BRINK'S CHILE S.A.** Rol 41.893-2017, Corte Suprema, 27 de septiembre de 2017 (recurso de unificación de jurisprudencia)

**PÉREZ CON LATAM AIRLINES GROUP S.A.**, Rol 4.881-201, Corte Suprema, 31 de diciembre de 2015 (recurso de unificación de jurisprudencia).

**PINTO ESTAY CON COMERCIALIZADORA DE REPUESTOS VIGFOR LTDA.**, Rit N.º T-89-2019, Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, 22 de mayo de 2019.

**POLO AHERN, RODRIGO MAURICIO CON NOVA AUSTRAL S.A.** Rol 28-2007, Corte de Apelaciones de Punta Arenas, 26 de octubre de 2007. (Recurso de apelación).