

El Equipo Laboral de Deloitte Legal ha preparado este documento con el objeto de ahondar los requisitos que actualmente exige nuestra jurisprudencia para que el término de contrato de trabajo por la causal necesidades de la empresa (artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo), se ajuste a derecho.

La ltima. Corte de Apelaciones de Concepción reafirma la actual doctrina que exige para la procedencia de las “necesidades de la empresa”, que dicha circunstancia sea grave y permanente para el Empleador que la invoca”.

1. “Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio” en Primera Instancia.

(1.1) Con fecha 14 de octubre de 2020, el Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles dictó sentencia en contra de una empresa de Retail vinculada al rubro de la construcción declarando que los despidos por necesidades de la empresa que fueron objeto un grupo de trabajadores de la zona, no se ajustó a derecho.

(1.2) En particular, la defensa de la Demandada se basó en que la determinación del término de contrato de estos trabajadores por “necesidades de la empresa”, fue la “Última Ratio”. Quedó constancia en juicio que la empresa ha sufrido por más de tres años un gran proceso de reestructuración, con innumerables pérdidas asociadas a los balances de los últimos años, sumado al alza de precios de los proveedores por el alza del dólar, y los mayores gastos en seguros, producto del alza de las primas como consecuencia del “estadillo social”. La reestructuración no solamente tuvo sede en la sucursal en que prestaban servicios los ex trabajadores demandantes, sino que tuvo un alcance nacional, donde se produjo una ola masiva de despidos, provocando el éxodo de más de 200 trabajadores en forma coetánea a los demandantes a nivel país.

(1.3) No obstante lo anterior, para el Tribunal fue insuficiente que la Empresa arguyera la existencia de un proceso de racionalización interna, puesto que para que el término de contrato por la causal contenida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo se ajuste a derecho, “las necesidades” no solo deben ser objetivas, esto es, que no dependa de la sola voluntad del Empleador, sino que añade que la circunstancias que llevan a la empresa a tomar la decisión de prescindir de uno o más trabajadores por esta causal, requiere que la situación económica de la compañía sea crítica, en circunstancias donde se muestre una alta gravedad o envergadura que ponga en riesgo la subsistencia de la empresa; no pudiendo así tomar otras medidas.

(1.4) Esta sentencia viene a refrendar la actual doctrina que mantiene vigente la jurisprudencia nacional sobre esta materia, donde un Empleador ve drásticamente limitada su facultad de administración, toda vez que la jurisprudencia eleva los requisitos para la procedencia de las “necesidades de la empresa”, ya que no basta con probar la existencia de un proceso de racionalización o reestructuración interna, sino que dichas afectaciones económicas no pueden tener un carácter temporal o transitorio para poder adoptar este tipo de medidas, sino que se le está exigiendo al Empleador demostrar precariedad económica.

2. Necesidades de la Empresa en Tribunales Superiores de Justicia.

(2.1) La historia del comentado fallo del Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles no terminó en los Tribunales Ordinarios de Justicia. La empresa demandada, presentó un recurso de nulidad el cual con fecha 21 de diciembre de 2020, la ltma. Corte de Apelaciones de Concepción dictó su fallo.

(2.2) En dicho pronunciamiento, el Tribunal Superior de Justicia, reafirmó lo sostenido por el Tribunal de primera instancia, refrendando que las “necesidades” tienen que ser graves o de envergadura, por lo que “debe tratarse de una situación de tal amplitud que ponga en peligro la subsistencia de la empresa, y no importe solamente una rebaja en sus ganancias”. Asimismo, enfatiza que dicha circunstancia debe ser permanente, pues si es transitorio la Empresa puede adoptar otras medidas que no sean la terminación de contratos de uno o más trabajadores, por lo que “ha de haber una relación de causalidad entre las necesidades y el despido”.

Contacto

Nancy Ibaceta Muñoz

Directora

Área Laboral

Email: nibacetam@deloitte.com

