

ALERTA LEGAL

Nuevo fallo de la C. Suprema sobre despidos de trabajadores por necesidades de la empresa y avance en el "Proyecto 40 Horas"

Durante este verano, el ambiente laboral ha estado inusualmente activo, tanto a nivel jurisprudencial como legislativo, destacando un reciente fallo de la Excelentísima Corte Suprema sobre la aplicación de la causal de despido "necesidades de la empresa" y el avance en la tramitación del proyecto que busca reducir la jornada semanal de trabajo a 40 horas.

Necesidades de la empresa

A nivel jurisprudencial, la principal noticia viene desde la Excelentísima Corte Suprema, la que nuevamente se pronunció (conociendo de un Recurso de Unificación de Jurisprudencia), sobre la procedencia y requisitos de admisibilidad de la causal de despido contenida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo: las "necesidades de la empresa".

Debemos recordar que, según la referida norma, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las "necesidades de la empresa"; "tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores".

Ya en noviembre de 2021 el máximo Tribunal se pronunció exigiendo circunstancias económicas objetivas como condición para admitir la aplicación de esta causal, al señalar: "la causal legal de término de contrato de trabajo de 'necesidades de la empresa, establecimiento o servicio', al ser una causal objetiva, sólo puede ser invocada por el empleador a partir de factores económicos externos ajenos a su voluntad, no pudiendo emanar de una reestructuración cuyo origen es la mera voluntad de la empresa [...]". Concluyendo luego que "[...] el empleador sólo puede invocar la causal de 'necesidades de la empresa' aludiendo a aspectos objetivos, de carácter técnico o económico del establecimiento, por lo que no se relaciona con su conducta y excede a la sola voluntad de aquél, quien 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 económicos como son las bajas en la productividad o cambio en las condiciones de mercado, que la disposición tantas veces citada señala a título ejemplar". (Corte Suprema, Rol N°76.715-2020).

Pues bien, el 21 de enero de 2023, la Corte Suprema reafirmó y profundizó este criterio, en un nuevo fallo de Unificación de Jurisprudencia en el que se pronunció sobre las condiciones de procedencia de las "necesidades de la empresa" como causal de despido. En este caso, la empresa aplicó esta causal fundada en la implementación de una reorganización y racionalización de las funciones necesarias para el desarrollo del trabajo: el puesto que ocupaba la trabajadora despedida ya no sería necesario.

La Excelentísima Corte Suprema, al resolver este recurso, concluyó que, "[...] la causal de despido reglada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, exige la concurrencia de aspectos técnicos o económicos, y al ser objetiva, no puede fundarse en la simple voluntad del empleador, sino que en situaciones graves que den cuenta que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa, en circunstancias financieras adversas, como bajas en la productividad o cambios en las condiciones del mercado".

El fallo agrega que, "[...] la causal que se analiza debe constituir una situación objetiva que afecte a la empresa, establecimiento o servicio, por ende, no puede invocarse por simple arbitrio del empleador, caso en el que operaría como un despido libre o desahucio; la necesidad tiene que ser grave, por lo que debe tratarse de una situación de tal amplitud que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una rebaja en sus ganancias". (Corte Suprema, Rol N°87.286-2021).



Pablo Gutiérrez

Socio, Derecho Laboral
pgutierrez@bofillmir.cl

Luis Alberto Cruchaga

Socio, Derecho Laboral
lcruchaga@bofillmir.cl



www.bofillmir.cl



<https://www.linkedin.com/company/bofill-mir-abogados/>



Av. Andrés Bello 2711, piso 8,
Las Condes | Santiago, Chile



Tel. +56 2 2757 7600

ALERTA LEGAL



Pablo Gutiérrez

Socio, Derecho Laboral
pgutierrez@bofillmir.cl

Luis Alberto Cruchaga

Socio, Derecho Laboral
lcruchoaga@bofillmir.cl



www.bofillmir.cl



<https://www.linkedin.com/company/bofill-mir-abogados/>



Av. Andrés Bello 2711, piso 8,
Las Condes | Santiago, Chile



Tel. +56 2 2757 7600

En definitiva, según el criterio de la Corte, no basta con que se determine internamente como necesario implementar una reestructuración o reorganización de la empresa para justificar un despido (a pesar de que el propio inciso primero del artículo 161 así lo dispone). Esto, porque exige que la empresa se encuentre en una situación crítica, en la que el despido del trabajador sea indispensable para evitar que se vea comprometida la misma existencia de la empresa, no solo sus resultados, proyecciones o eficiencia.

A nuestro juicio, la interpretación de la Corte Suprema sobre la aplicación de la causal de “necesidades de la empresa” generará que, en la práctica, ninguna legítima decisión de la empresa que tenga efectos en la continuidad laboral de alguno de sus trabajadores – como puede ser una reorganización o una reestructuración motivada, por ejemplo, por la implementación de nuevas tecnologías – sea razón suficiente para aplicar la causal, pues ha agregado una nueva exigencia no contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, que la empresa se encuentre en una situación económica crítica.

En ese sentido, un despido derivado de una legítima decisión de una empresa de racionalizar o modernizar los servicios, o bien, por bajas en la productividad o cambios en las condiciones del mercado o la economía, podría ser considerado un motivo insuficiente para aplicar esta causal y, por tanto, podría llegar a ser considerado como un despido injustificado, indebido o improcedente.

Si bien en nuestro país los fallos de la Excelentísima Corte Suprema no configuran un precedente que obligue a los jueces a actuar conforme a los criterios contenidos en sus fallos, claramente configura un elemento que podrá ser considerado por los jueces a la hora de resolver sobre la admisibilidad de la causal “necesidades de la empresa”.

Así, este fallo obliga a las empresas a planificar de manera rigurosa los procesos de desvinculación de sus trabajadores, evaluando las condiciones específicas de la empresa y preparando cuidadosamente la documentación que la ley exige para su materialización.

Proyecto de ley reducción de la jornada semanal a 40 horas.

Otra de las novedades, como informamos recientemente, dice relación con el proyecto de ley que busca reducir la duración de la jornada semanal de trabajo de 45 a 40 horas por semana – luego de varios meses sin avances sustantivos – logró dar un importante paso en su tramitación legislativa. Esto, al ser aprobado por la Comisión de Trabajo del Senado luego de la presentación de indicaciones orientadas a darle una mayor flexibilidad a la distribución de las jornadas de trabajo.

Esta alerta legal fue preparada por el equipo laboral de Bofill Mir Abogados con fines informativos y no debe ser considerada como asesoría legal.

