

Término de contrato de trabajo por Necesidades de la Empresa y cambios en las condiciones del mercado o de la economía

No es secreto que nos enfrentamos a grandes cambios legales, tanto con la reforma tributaria como la laboral, lo que de una u otra manera repercute en las decisiones que deben tomar empresarios en momentos como estos. ¿Podría entonces un empleador realizar despidos por necesidades de la empresa, invocando los cambios en las condiciones del mercado o de la economía?

Necesidades de la Empresa

La causal de término de contrato de trabajo “Necesidades de la Empresa” está establecida en el inciso 1º del artículo 161 del Código del Trabajo, que dispone:

***Artículo 161.-** Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168.*

El mismo artículo, da a modo de ejemplo, algunas situaciones que constituirían “necesidades de la empresa”, a saber:

- **La racionalización:** consiste en la organización de la producción o del trabajo para abaratar los costos e incrementar el rendimiento, mediante la disminución del número de trabajadores, de máquinas necesarias para la producción o de horas de trabajo.
- **La modernización:** se refiere a la adaptación del modo de vida a los usos y costumbres más avanzados y modernos. En el caso de una empresa, incluye la incorporación de tecnología para mejorar la producción.
- **Las bajas en la productividad:** consiste en la pérdida o disminución en la eficiencia de una empresa y su competitividad, lo que podría implicar una pérdida en la posición que tiene la empresa en el mercado y con ello el fin la misma.
- **Cambios en las condiciones del mercado o de la economía:** sobre este punto nos vamos a detener a fin de realizar un análisis de lo que implica invocar esta causal frente a un escenario de cambios legales y bajo crecimiento económico.

Qué se debe entender por la causal “cambios en las condiciones del mercado o de la economía”

Ley no señala qué se debe entender por “**cambios en las condiciones del mercado o de la economía**”, por lo que, de acuerdo a lo señalado por la doctrina y la jurisprudencia, se puede definir como aquellos cambios de carácter externos, ajenos a la voluntad del empleador y del trabajador, que influyen en el desempeño de la empresa, afectando los ingresos de la misma, poniendo en riesgo su futuro.

Para el análisis de esta causal, es importante destacar que el artículo 160 del Código del Trabajo antes citado, establece que debe ser “**necesaria** la separación de uno o más trabajadores”, por lo que deben existir condiciones objetivas en el mercado para que proceda esta causal y que exista la necesidad de marginar a determinados trabajadores de la empresa.

De acuerdo a la jurisprudencia, esta causal sería de carácter objetivo (aunque en doctrina existe discusión y se le calificaría como una causal de carácter económico), ya que es “independiente de la voluntad de las partes y dice relación exclusivamente con circunstancias que rodean la actividad económica de que se trata. Los casos contemplados en la ley apuntan a circunstancias económicas o tecnológicas. Para su configuración es necesario que las circunstancias no emanen de la sola voluntad o responsabilidad de la empresa, de modo que éstas deben ser **objetivas, graves y permanentes**. Los problemas económicos de la empresa no deben ser transitorios y subsanables. La ley al referirse a las “necesidades de la empresa no sólo se refiere a las necesidades de carácter técnico sino que también de orden financiero o económico.” (Corte de Apelaciones de Concepción: Recurso de Apelación: “Julia Magali Parra Muñoz con Impresora y Comercial Publiguías S.A.”; Rol: 342).

De acuerdo a lo señalado en el fallo antes citado, las circunstancias que se deben presentar para invocar esta causal deben ser: Objetivas, graves y permanentes.

- 1) **Que sea objetiva**, implica que no dependa de la voluntad de las partes (ni empleador ni trabajador). Es producto de hechos graves de naturaleza económica. No procede si el problema económico se ha producido por mala gestión.
- 2) **Que sean graves**, exige que el impacto económico sea relevante, esto es, deben ser de tal magnitud que provoquen en el empleador la necesidad de despedir a uno o más de sus trabajadores.
- 3) **Que sean permanentes**, significa que la circunstancia que se ha generado tenga una permanencia en el tiempo que no sea transitoria ni subsanable.

Contenido de la Carta de Despido para la causal en análisis

A fin de comunicar el despido por la causal “**Necesidades de la Empresa**”, ya sea por “**cambios en las condiciones del mercado o de la economía**” o cualquiera de los otros ejemplos que da el artículo 161 del Código del Trabajo antes señalados, se debe confeccionar la respectiva carta de despido. La importancia de este documento radica en que cualquier error que contenga, tendrá efectos al momento en que el empleador se tenga que enfrentar a un juicio por despido injustificado.

Al momento de invocar las “Necesidades de la Empresa”, se debe hacer referencia a alguno de los ejemplos que el mismo artículo 161 del Código del Trabajo establece, pudiendo invocar otras no expresamente establecidas, por el carácter no taxativo del mismo. Cada circunstancia que se invoque como causal debe contar con el respaldo suficiente debido al carácter que la jurisprudencia le da a esta comunicación:

“La carta por medio de la cual el empleador pone en conocimiento del trabajador su voluntad de extinguir la relación laboral se erige como la primera garantía formal frente al despido. Ello por cuanto su contenido permitirá al trabajador ejercer su defensa en caso de impugnarlo. Tal aviso cumple, además la función de delimitar fácticamente los términos de la controversia, de manera que no está permitido al demandado introducir en juicio hechos diversos a aquellos contenidos en la carta de despido, ni el tribunal se encuentra habilitado para introducir nuevos supuestos ha acreditar con ocasión del despido. De este modo, aun cuando la redacción del artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo pareciera no hacer aplicable la obligación de señalar los hechos específicos que llevan al empleador a adoptar la decisión de poner término a la relación laboral por necesidades de la empresa, tal circunstancia –el señalamiento de las causas específicas que motivan tal decisión– se alza como garantía de un racional y justo procedimiento contenido como tal en la Carta Fundamental, precepto que por su naturaleza ha de primar sobre el simple texto de la ley...” (Corte de Apelaciones de Santiago rol 1537-2013)

De acuerdo a lo anterior, no basta con mencionar la causal en términos generales, sino que es menester señalar los elementos fácticos que involucran esos cambios, y las consecuencias que esas circunstancias generan en la empresa que inciden en la decisión de poner término a determinados contratos de trabajo. La Corte Suprema ha señalado que

de no contener la carta de despido esa información, el sentenciador queda vedado de pronunciarse sobre hechos que no están contenidos en ella (Corte Suprema rol 10636-2014).

Conclusiones

Para poder invocar las “**Necesidades de la Empresa**” por los “**cambios en las condiciones del mercado o de la economía**” se requiere que efectivamente se produzca la necesidad de realizar el o los despidos con fundamentos que sean demostrables en un juicio. Por ejemplo, para el cambio en las condiciones del mercado, se debe señalar en la misma carta en qué consisten estos cambios y cómo afectan a la empresa para que se vea en la obligación de tomar la decisión de desvincular al o los trabajadores. La descripción debe ser detallada de manera que sirva de antecedente para el eventual juicio por despido injustificado. De otra, manera el empleador no podrá justificar la referida causal ante tribunales.



MARÍA PAZ CONTRERAS BARRIGA

Abogada

Ricardo Lyon 222, Of 703, Providencia

Fono: +56 222 701 000 • www.circuloverde.cl