

ALERTA LABORAL

CORTE DE APELACIONES DE SAN MIGUEL ACOGE RECURSO DE NULIDAD Y ESTABLECE QUE NO RESULTA EXIGIBLE LA “ÚLTIMA RATIO” EN LA CONFIGURACIÓN DE LA CAUSAL DEL ARTÍCULO 161 INCISO PRIMERO DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

Con fecha 18 de febrero de 2025, la Il. Corte de Apelaciones de San Miguel dictó sentencia en causa Rol N°716-2024, acogiendo el recurso de nulidad deducido por la parte demandada, en contra de la sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo -en causa RIT M-330-2024-, la cual había declarado injustificado el despido del trabajador, fundado en la causal de necesidades de la empresa, prevista en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.

La Corte de Apelaciones resolvió invalidar el fallo de primera instancia por incurrir en el vicio de nulidad del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, esto es, por haber efectuado una errónea calificación jurídica de los hechos asentados por el fallo. En consecuencia, dictó sentencia de reemplazo, desestimando en todas sus partes la demanda por despido injustificado y declarando ajustado a derecho el término de la relación laboral.

Para contextualizar debemos destacar que, el trabajador fue desvinculado con fecha 13 de mayo de 2024, previo aviso formal, invocándose como fundamento en la carta de despido una disminución en las ventas por término de los proyectos con empresas constructoras, la falta de nuevos proyectos producto de la quiebra de empresas del rubro inmobiliario -sector al que la empleadora presta sus servicios-, y la consecuente necesidad de reestructurar su operación suprimiendo el cargo que ocupaba el demandante. En el juicio se acreditó la veracidad de los hechos contenidos en la carta de despido, incluyendo documentación contable, organigramas y declaración de testigo que daban cuenta de una situación económica grave y ajena a la voluntad del empleador.

No obstante ello, el tribunal de primera instancia estimó que no se acreditó la adopción de medidas previas y anteriores al despido, como la venta de activos o reducción de costos en otras áreas, para configurar la necesidad de desvinculación como una medida de “última ratio”. Basado en ello, el Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo concluyó que la causal invocada no había sido debidamente acreditada y acogió la demanda por despido injustificado.

La Corte de Apelaciones corrigió esta interpretación, señalando que **el juzgador del grado yerra al condicionar la validez del despido a la acreditación de la “ultima ratio”**, es

decir, a la supuesta obligación del empleador de agotar todas las alternativas posibles antes de recurrir al despido por necesidades de la empresa.

En su análisis, el tribunal de alzada sostuvo en su considerando OCTAVO:

“La exigencia establecida en el fallo que se revisa, consistente en que el despido sea aplicado como una medida de última ratio, corresponde a un requisito que no se encuentra previsto en la ley y que, por consiguiente, no puede ser esgrimido como un fundamento para calificar de injustificada la desvinculación” (el destacado es nuestro).

En efecto, **el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo permite al empleador poner término al contrato cuando concurran necesidades de carácter técnico, económico o de mercado que hagan necesaria la separación del trabajador.** El tribunal destacó que tales necesidades deben ser objetivas, graves y ajenas a la voluntad unilateral del empleador, pero no se requiere, en ningún caso, la demostración de que se adoptaron medidas previas como condición para configurar válidamente la causal.

Asimismo, la Corte reconoció expresamente que, en el caso de marras, se acreditaron hechos tales como la disminución ostensible y sostenida de los ingresos de la empresa; la reestructuración organizacional con supresión efectiva del cargo del demandante; las quiebras de empresas contratistas del sector inmobiliario; la alta incidencia de factores macroeconómicos negativos y la falta de nuevos proyectos y afectación directa a la operatividad. Dichos elementos, cumplen plenamente con los requisitos normativos y jurisprudenciales vigentes para aplicar válidamente la causal del artículo 161 del Código del Trabajo.

El fallo de la Corte de Apelaciones de San Miguel reafirma una línea jurisprudencial coherente con lo sostenido por la Excm. Corte Suprema, en cuanto a que **el estándar para aplicar la causal de necesidades de la empresa debe atender a elementos objetivos y no puede estar supeditado a requisitos no contemplados expresamente por el legislador.** La Corte delimita así los alcances de la causal, descartando la exigencia de demostrar que el despido haya sido la “última alternativa posible”.

En consecuencia, el presente fallo constituye un importante precedente para la correcta interpretación y aplicación de la causal del artículo 161, entregando mayor seguridad jurídica a los empleadores frente a escenarios de crisis económica, reestructuración organizacional o ajustes por cambios en el mercado.

Santiago, 04 de junio de 2025.