



24 de Abril 2026

La causal de necesidades de la empresa: reciente pronunciamiento de la Corte de Apelaciones de Santiago sobre sus requisitos y alcance.

I. Antecedentes.

Con fecha 15 de abril de 2026 la Corte de Apelaciones de Santiago dictó sentencia en la causa Rol N° Laboral-Cobranza-3993-2024, pronunciándose sobre el alcance de la causal de necesidades de la empresa contemplada en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.

El fallo a comentar se origina en el recurso de nulidad deducido por el ex trabajador ante la Corte de Apelaciones de Santiago, en contra de la sentencia dictada por el tribunal a quo, la cual rechazó la demanda y tuvo por justificado el despido.

En lo que refiere al análisis que se expondrá en la presente alerta, este se centrará únicamente en la aplicación de la causal de necesidades de la empresa. En dicho contexto, y sin perjuicio de que el recurrente hizo valer además otras causales de nulidad, interesa especialmente la contemplada en la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo, esto es, cuando resulta necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas asentadas por el tribunal inferior.

Abona a lo anterior que la causal contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, también invocada por el actor en relación con el despido por necesidades de la empresa, es resuelta por la Corte sobre la base de la misma argumentación desarrollada al pronunciarse respecto de la causal de la letra c) ya señalada.

Lo relevante del fallo radica en que la Corte sistematiza los requisitos de procedencia de la causal, descarta interpretaciones restrictivas no previstas por el legislador y reafirma que su configuración debe analizarse conforme a antecedentes objetivos de carácter técnico o económico, y no bajo exigencias extremas de inviabilidad empresarial.

II. La calificación jurídica de los hechos

Brevemente, conviene recordar que el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo dispone que el empleador podrá poner término al contrato invocando 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. Como se advierte, la norma no establece un catálogo cerrado, sino hipótesis ejemplares de situaciones que pueden justificar la desvinculación.

En el caso revisado por la Corte, no se discutieron determinados hechos que fueron tenidos por acreditados en la sentencia que se recurre: el cierre de diversas bodegas, la existencia de una deuda que a enero de 2024 ascendía a \$3.266.828.168, la disminución de la base imponible tributaria de la empresa, una reestructuración interna que implicó reducción de cargos y el hecho de que otros trabajadores del área también hubiesen sido despedidos dentro del mismo proceso, informándose además al actor que su puesto sería eliminado.

Argumentaba el recurrente -el trabajador despedido- que, para la procedencia de la causal del artículo 161, los hechos debían ser ajenos a la voluntad de las partes —particularmente del empleador— y que la necesidad invocada debía ser grave, permanente y no transitoria. Añadía que los antecedentes acompañados no demostraban una situación suficientemente grave como para justificar el despido.

La Corte rechaza dicho razonamiento y comienza precisando el verdadero alcance jurídico de la causal. Señala que las hipótesis previstas en el artículo 161 no son taxativas, pudiendo comprender situaciones análogas o semejantes, siempre que digan relación con aspectos de índole técnica o económica.

Luego, el tribunal sistematiza los requisitos que emanan de la propia norma, indicando que para la aplicación justificada de esta causal se requiere: a) que exista una situación técnica o económica; b) que ella sea objetiva, esto es, que no mire a una condición particular del dependiente ni provenga del mero arbitrio del empleador, sino de un factor externo; y c) que dicha circunstancia haga necesaria la separación de uno o más trabajadores.

Es especialmente relevante que la Corte descarta expresamente que el artículo 161 exija una crisis terminal o inviabilidad total de la compañía. Sobre el punto, señala que *“no resulta cierto que el mentado artículo 161 exija una situación extrema de inviabilidad empresarial, pues no es esta una condición que haya sido prevista por la ley”*.

Esta conclusión resulta particularmente útil, pues confirma que la causal no se reserva únicamente para empresas al borde de la quiebra o imposibilitadas de continuar operando, ni que la separación del trabajador deba constituir una medida de “última ratio”, condiciones que no se encuentran contempladas en la norma y que, sin embargo, suelen ser esgrimidas como fundamento para solicitar que el despido sea declarado injustificado. También puede configurarse frente a procesos reales de ajuste, reorganización, racionalización de recursos o deterioro económico relevante que tornen necesaria la reducción de dotación.

Lo mismo puede decirse de otro de los argumentos del recurrente, estrechamente vinculado con el anterior, a saber, que la situación económica deba ser continua en el tiempo e



insubsanable, lo que fácilmente puede traducirse en exigir una afectación económica que comprometa la continuidad operacional de la empresa.

En el caso de marras, la Corte estimó que concurrían los presupuestos legales, toda vez que la desvinculación se enmarcó en una reestructuración empresarial derivada de cambios de mercado, disminución de ventas, pérdidas económicas significativas, cierre de bodegas y supresión efectiva de cargos, circunstancias que además afectaron a otros trabajadores y no exclusivamente al recurrente.

III. Conclusión

En definitiva, el fallo releva que lo jurídicamente exigible no es acreditar una catástrofe financiera, sino la existencia de antecedentes objetivos, comprobables y razonables, de carácter técnico o económico, que expliquen por qué la separación de uno o más trabajadores aparece como necesaria dentro del funcionamiento de la empresa. Desde una perspectiva práctica, vuelve a evidenciar la importancia de documentar adecuadamente los procesos de reorganización, reducción de estructuras, cambios operacionales y antecedentes económicos que sirven de sustento al despido.

Rodrigo Pimentel
Abogado Corporativo
Lizama Abogados