



LIBERTAD Y DESARROLLO

SERIE INFORME **JUSTICIA**

La causal de despido por necesidades de la empresa

José Miguel Aldunate H.

SERIE
INFORME
JUSTICIA
ISSN 0718-4220

Septiembre 2017

016

JOSÉ MIGUEL ALDUNATE H.

es Abogado y Licenciado en Filosofía de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Master en Teoría Política y del Derecho de University College of London. Actualmente se desempeña como Director Ejecutivo de Observatorio Judicial.*

* Colaboradores: Cristóbal Gil y Francisco Torm, estudiantes de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

CONTENIDOS

RESUMEN EJECUTIVO **05**

1. INTRODUCCIÓN 06

2. ANTECEDENTES NORMATIVOS 07

3. CONTENIDO DE LA INVESTIGACIÓN 09

4. RESULTADOS 10

- 4.1 Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago 11
- 4.2 Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago 12
- 4.3 Corte de Apelaciones de Santiago 13

5. REFLEXIONES 14

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 16

Resumen Ejecutivo

El 90% de las sentencias dictadas por los Juzgados de Letras del Trabajo de Santiago declara injustificados los despidos en que se invoca la causal de necesidades de la empresa. Lo anterior se compara con un 70% de rechazo cuando se invocan otras causales de despido. Esto implica que una causal prevista por el legislador no está siendo reconocida por la jurisprudencia, la que ha impuesto estándares extremadamente elevados para su constatación. Ello es grave, por cuanto deja al empleador sin ninguna alternativa jurídicamente válida para ajustar la operación de su empresa a los vaivenes de la economía.

La presente Serie Informe es un análisis realizado por Observatorio Judicial (www.observatoriodjudicial.org).

1. INTRODUCCIÓN

La causal de despido por necesidades de la empresa es una de las principales herramientas otorgadas por el legislador para que el empleador ajuste su personal a las condiciones cambiantes de la economía. En la práctica, sin embargo, los tribunales de justicia han imposibilitado el uso de esta causal por parte de los empleadores. Según veremos, durante el primer semestre de 2016, sólo el 9% de las sentencias dictadas por el Primer y el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, y la Corte de Apelaciones de Santiago, dieron la razón al empleador, declarando justificado el despido. Lo anterior se compara con el 30% de sentencias favorables al empleador tratándose de las otras causales de despido.

Esto es criticable. Desde un punto de vista sustantivo, esta situación dificulta que las empresas puedan adaptar su estructura organizacional a los cambios económicos. Desde un punto de vista institucional, lo anterior es uno de los objetivos perseguidos por el legislador al establecer la regulación laboral, para lo cual contó con la legitimidad que le otorga el proceso democrático. Al establecer criterios jurisprudenciales que van más allá de lo exigido por la ley, la judicatura desconoce los fines del legislador.

El propósito de esta investigación es analizar cuantitativamente la jurisprudencia de los tribunales laborales, dando cuenta de la efectividad de la causal de las necesidades de la empresa. Para lo anterior, se analizaron todas las sentencias definitivas resueltas en el Primer y Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago y de la Corte de Apelaciones de Santiago durante el primer semestre de 2016.

2. ANTECEDENTES NORMATIVOS

Existen distintos sistemas de término del contrato de trabajo. Al respecto, el ordenamiento jurídico puede establecer sistemas de estabilidad absoluta, en los cuales se busca imposibilitar el despido; sistemas de estabilidad relativa, los cuales operan sobre la base de causales de despido o encareciéndolo; y sistemas de despido libre, como por ejemplo ocurre con el despido sin causal o *at will*, como se lo denomina en el derecho norteamericano, es decir, a voluntad del empleador. En nuestro país podemos encontrar ejemplos de los tres sistemas. En efecto, los funcionarios públicos de planta gozan de inamovilidad, toda vez que solo pueden ser removidos de sus cargos previo sumario administrativo, lo cual configura un sistema de estabilidad absoluta. Por su parte, los ejecutivos y los trabajadores de casa particular están sujetos a un sistema de despido libre. Finalmente, fuera de estas excepciones, la regla general es que las relaciones laborales de nuestro país están regidas por un sistema de estabilidad relativa.

Estos sistemas intentan conjugar dos bienes jurídicos. Por una parte, se busca proteger la necesidad del empleador de adaptar su operación a las variaciones de la economía o por razones tecnológicas. Lo anterior está asociado a la protección del derecho de propiedad que tiene el empleador sobre su empresa, así como a la garantía de la libre iniciativa económica. Además, razones de política pública hacen necesario defender no sólo el empleo, sino también la capacidad del empleador de producir puestos de trabajo. Por otra parte, se busca proteger a los trabajadores promoviendo la existencia de relaciones laborales indefinidas en el tiempo y exigiendo causas razonables para el término de la relación laboral.

El título V del libro primero del Código del Trabajo regula la materia. El sistema fue reformado de manera importante en 1990 por la Ley N° 19.010. La norma sustituyó el

anterior sistema de libre despido contenido en el artículo 155 f) del Código del Trabajo, estableciendo causales objetivas y aumentando el monto de la indemnización; pero resguardando, a la vez, la flexibilidad laboral necesaria para amparar la supervivencia de la empresa como fuente generadora de empleo frente a condiciones económicas cambiantes. En este sentido, la causal de las necesidades de la empresa es una pieza clave en el diseño original del legislador. En efecto, así decía el mensaje del Presidente de la República el año 1990:

“El proyecto de ley vincula el término del contrato de trabajo a una causa objetiva frente a la actual posibilidad de que el trabajador sea desahuciado unilateralmente sin fundamentación de tal medida, con lo que se reviste de mayor dignidad a la relación laboral y la persona del trabajador. En segundo lugar, considera elevar las indemnizaciones asociadas al despido. Ellas constituyen en el hecho, en nuestra actual situación económica y social, la principal fuente de subsistencia económica durante el periodo de cesantía. [...] Estos criterios, aseguran razonablemente, dentro de las actuales condiciones de desarrollo de nuestra sociedad, una mayor dignidad del trabajador y mejor protección para el evento de despido. Al mismo tiempo resguardan la necesaria flexibilidad y autonomía que debe tener la gestión empresarial, evitando mecanismos que impongan la inamovilidad, el reintegro obligatorio, o las autorizaciones previas para trabajadores sin fuero”¹.

Esta causal puede ser utilizada por el empleador para introducir ajustes en su dotación de personal, derivados de requerimientos en su operación y para ajustarse a las condiciones en que desarrolla su actividad. Se establece en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo². Cuando

¹ Mensaje del proyecto de ley que establece nuevas normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad del empleo, 13 de julio de 1990. Recuperado en: http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=103-13

se invoca, nace el derecho del trabajador a obtener una indemnización por años de servicios equivalente a un mes de remuneración (calculada con un tope de UF90), hasta por un total de 11 años de antigüedad. La norma establece a título ilustrativo algunas condiciones o hechos que, en caso de hacer necesaria la separación de uno o más trabajadores, configuran las necesidades de la empresa:

- racionalización o modernización de la empresa, establecimiento o servicio,
- bajas en la productividad, y
- cambios en las condiciones del mercado o de la economía.

Es importante precisar que la causal dice relación con las necesidades de la empresa y en caso alguno por razones de baja productividad de un trabajador. Lo anterior quedó de manifiesto en la reforma de 1991, que eliminó dicha hipótesis del artículo 161.

En caso que el trabajador no esté de acuerdo con la causal, puede discutirla accionando el despido improcedente y, de obtener una sentencia favorable, logra un incremento del 30% de la indemnización legal por años de servicios, conforme al artículo 168 literal a) del Código del Trabajo. De este modo, cabe puntualizar que lo discutido en juicio será la procedencia de la causal, con el propósito de acceder al incremento del 30%. Incluso si el juez rechaza la demanda, procede la indemnización -aunque sin el referido incremento- porque el artículo 161 no contempla la posibilidad de privar al trabajador de este beneficio por hechos que no le son imputables, como lo son las necesidades de la empresa. En ningún caso el legislador ha planteado que la flexibilidad laboral autorice para dejar al trabajador en la indefensión. Es precisamente por ello que la causal de necesidades de la empresa está contenida en una disposición separada del artículo 160, que sí autoriza a despedir al trabajador sin indemnización, por conductas que le son imputables.

Ahora bien, ¿cómo ha entendido la jurisprudencia esta causal? Como señala Mario Varas Castillo, los tribunales de justicia "han terminado por asentar criterios jurisprudenciales que únicamente tienden a subordinar a las necesidades de la empresa al principio protector, desconociendo, por tanto, los requerimientos de flexibilización laboral que la misma persigue, materializando con ello una progresiva pérdida de su eficacia jurídica"³.

Estos criterios son tres: las necesidades de la empresa como (a) causal objetiva, (b) causal grave y permanente, y (c) causal económica.

En primer lugar, la jurisprudencia entiende que las necesidades de la empresa son una causal objetiva, esto es, ajena a la voluntad del empleador. En consecuencia, la causal no opera cuando las circunstancias económicas negativas se deben a hechos imputables al empleador; o bien, cuando la modernización o racionalización son introducidas por mero requerimiento empresarial⁴. Luego, la jurisprudencia requiere que las necesidades de la empresa configuren una causal grave y permanente, lo que se traduce en una situación de crisis económica insubsanable y prácticamente terminal para la organización. Por lo tanto, se excluyen los resultados negativos relevantes, cuando no son tenidos como insubsanables; así como los requerimientos técnicos u organizacionales que sólo afectan a una parte de la empresa y no a su conjunto⁵. Finalmente, la jurisprudencia entiende las necesidades de la empresa como una causal estrictamente económica, con lo cual los procesos de modernización o racionalización se descartan para la configuración de la causal⁶.

El resultado es que el diseño original del legislador, que conjugaba la protección del empleo y flexibilidad laboral, ha sido desconocido por los jueces, quienes han impuesto estándares altísimos a la causal de despido por necesidades de la empresa. Consecuentemente, los jueces declaran improcedentes la inmensa mayoría de los despidos. En otras palabras, en el universo de los casos que llegan a ser conocidos por la judicatura laboral, la regla general ha pasado a ser el recargo del 30% y la excepción, que el despido se declare ajustado a derecho.

2 El inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo dispone: "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".

3 Varas Castillo, "Pérdida de eficacia de la causal de necesidades de la empresa en el sistema de terminación del contrato de trabajo", Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 2, N°3, 2011, p. 87.

4 *Ibidem*, p. 88.

5 *Ibidem*, p. 90.

6 *Ibidem*, p. 92.

3. CONTENIDO DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación buscó retratar cuantitativamente las consecuencias de la interpretación jurisprudencial del artículo 161 del Código del Trabajo. Para lo anterior, se definió un universo acotado de sentencias correspondientes a las dictadas por el Primer y Segundo Juzgado del Trabajo y la Corte de Apelaciones de Santiago; todas en materia de causales de despido. Se trata de tribunales que conocen de un altísimo número de casos por semestre, lo cual permite obtener una muestra relevante en un período limitado de tiempo. Con todo, los resultados de estos tribunales no representan necesariamente el comportamiento del resto de los tribunales del país.

En específico, se intentó cuantificar:

- El número de las causas falladas durante el primer semestre del año 2016, de demandas por despidos injustificados (causal del art. 159 del C. del Trabajo), indebidos (causal del art. 160 del C. del Trabajo) e improcedentes (causal del art. 161 del C. del Trabajo) en el Primer y Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago.
- El número de causas falladas durante el primer semestre del año 2016, por recursos de nulidad planteados por las partes en litigios sobre la misma materia, en la Corte de Apelaciones de Santiago.
- A partir de este examen, se midió el resultado de los litigios en función de quién obtuvo sentencia favorable, el empleador o el trabajador.
- Asimismo, se midió la incidencia de causas de despido por necesidades de la empresa en el total de causas legales por despido.
- Finalmente se buscó identificar tendencias en la decisión contenida en la sentencia.

Cabe hacer presente que este estudio no contabilizó las demandas por despido injustificado que terminaron por acuerdo, sino solo el contenido de las sentencias dictadas por los jueces de letras del trabajo y de la Corte de Apelaciones de Santiago. Con todo, es claro que la expectativa que tengan los abogados de las partes respecto de lo decidido en la sentencia definitiva determina la actitud con que ingresan y los resultados que obtendrán al negociar un acuerdo. Por otra parte, mientras que los acuerdos, al menos en un plano ideal, reflejan la solución de compromiso a que llegaron las partes, guiados por el juez; las sentencias reflejan la opinión del juez sobre qué es lo justo en el caso que está conociendo, de conformidad con la ley y con independencia de si la solución propuesta es del agrado de una, otra, ambas o ninguna de las partes. En este sentido, por mucho que desde un punto de vista cuantitativo la sentencia sea excepcional frente al acuerdo, ella representa más fielmente cuál es la posición jurídica del juez en el asunto controvertido.

4. RESULTADOS

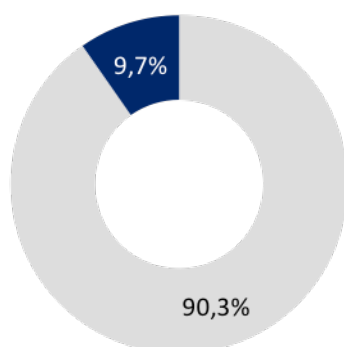
En términos generales, deben distinguirse las causas de despido por necesidades de la empresa (artículo 161 inciso 1) de las causas de despido que invocaron otras causales. Respecto de las primeras, el gráfico 1 muestra que solo en el 9,2% de los casos los tribunales estudiados fallaron en favor de la teoría del caso del empleador, es decir, justificando el despido por necesidades de la empresa.

La situación es muy distinta cuando se observa el total de sentencias por causales distintas de las necesidades de la empresa en los tribunales estudiados, pues, como muestra el gráfico 2, en el 29,6% de los casos el empleador obtuvo sentencia favorable.

Gráfico 1

CAUSAL DE DESPIDO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA: TOTAL DE FALLOS EN EL 1º Y 2º JUZGADOS DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO.

Fuente: Elaboración propia.



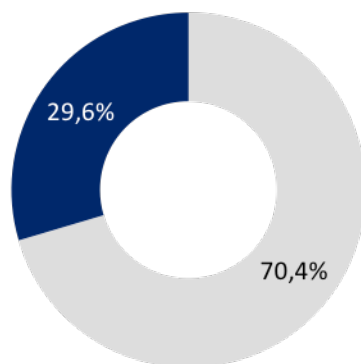
■ Sentencias resueltas a favor del demandante (Trabajador)

■ Sentencias resueltas a favor del demandado (Empleador)

Gráfico 2

OTRAS CAUSALES DE DESPIDO: TOTAL DE FALLOS EN EL 1º Y 2º JUZGADOS DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO.

Fuente: Elaboración propia.



■ Sentencias resueltas a favor del demandante (Trabajador)

■ Sentencias resueltas a favor del demandado (Empleador)

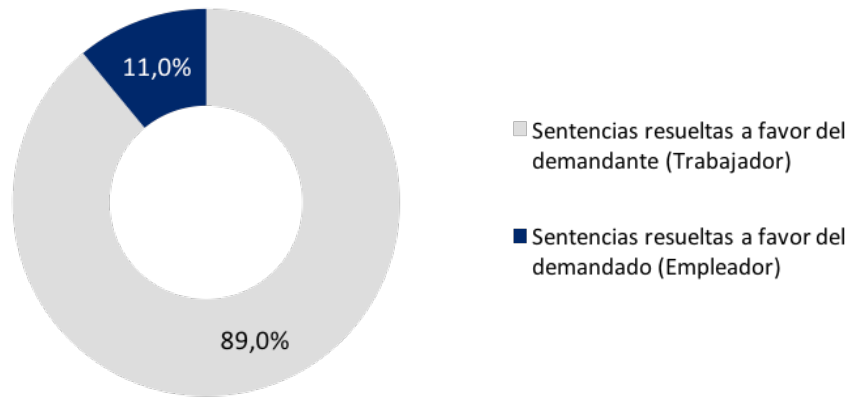
4.1. Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Al revisar los datos del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, encontramos que durante el primer semestre del año 2016 se dictaron 509 sentencias por despido. Según vemos en el gráfico 3, en el 10,9% de los casos de sentencias por necesidades de la empresa, se falló en favor del empleador.

Gráfico 3

CAUSAL DE DESPIDO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA: FALLOS DEL 1º JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO.

Fuente: Elaboración propia.

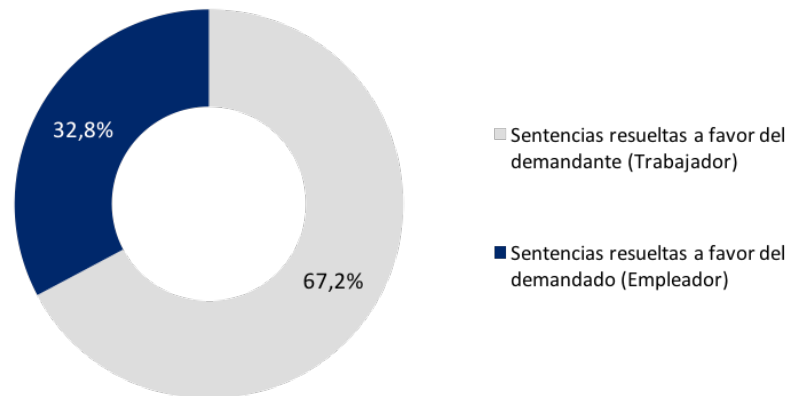


Si comparamos lo anterior con la cantidad de causas falladas en el mismo tribunal por otras causales de despido, distintas de las necesidades de la empresa, encontramos que el 67,2% de las veces se falló a favor del trabajador, versus un 32,8% de las veces en que se falló a favor del empleador (gráfico 4).

Gráfico 4

OTRAS CAUSALES DE DESPIDO: FALLOS DEL 1º JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO.

Fuente: Elaboración propia.



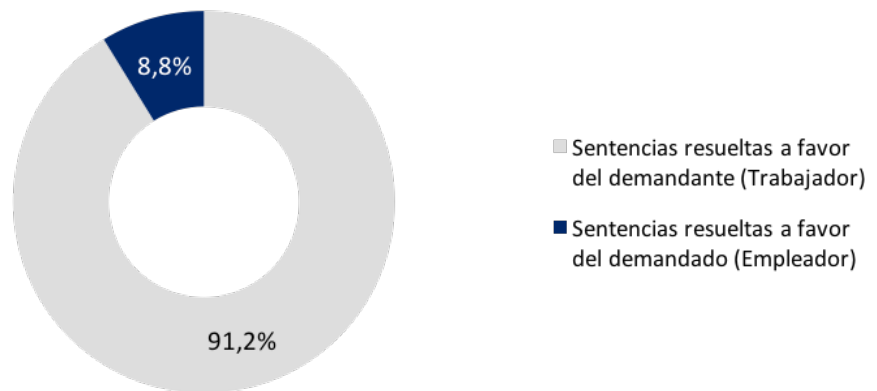
4.2. Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Mirando los resultados del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo, encontramos que durante el primer semestre del año 2016 se dictaron 493 sentencias por despido. En el 8,8% de los casos de sentencias por necesidades de la empresa se falló en favor del empleador, comparado con el 91,2% a favor del trabajador (gráfico 5).

Gráfico 5

CAUSAL DE DESPIDO POR NECESIDADES DE LA EMPRESA: FALLOS DEL 2º JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO.

Fuente: Elaboración propia.

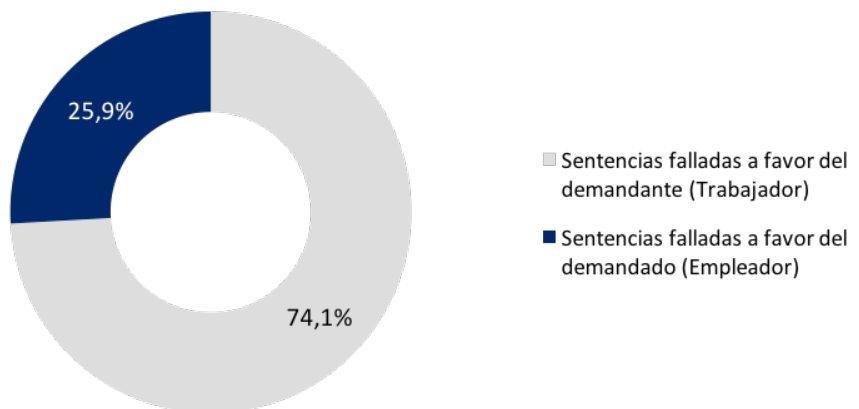


En cambio, tratándose de las demás causales, el 25,9% de las veces se falló a favor del empleador, comparado con el 74,1% en que se falló a favor del trabajador (gráfico 6).

Gráfico 6

OTRAS CAUSALES DE DESPIDO: FALLOS DEL 2º JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO.

Fuente: Elaboración propia.



4.3. Corte de Apelaciones de Santiago

Habiéndose analizado todas las sentencias pronunciadas en recursos de nulidad por despidos del primer semestre del año 2016, este universo no corresponde exactamente a las mismas causas revisadas en el mismo período en el Primer y Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago⁷. De esta forma, durante el primer semestre del año 2016 la Corte de Apelaciones de Santiago falló 296 recursos de nulidad en que la materia discutida fue el despido por causales legales. Como se puede ver en el gráfico 7, los trabajadores presentaron 119 recursos de nulidad, de los cuales la Corte de Apelaciones de Santiago acogió 18 (15,13%) y rechazó 101 (90,91%). En comparación, el empleador interpuso 176 recursos de nulidad, de los cuales la Corte de Apelaciones de Santiago acogió 16 (9,09%) y rechazó 160 (90,91%).

Ahora bien, como muestra el gráfico 8, tratándose de la causal de las necesidades de la empresa, de los 30 recursos presentados por el empleador, solo se acogió un caso, correspondiente al 3,3%. En cambio, de los 44 recursos presentados por el trabajador, por la misma

causal, la Corte de Apelaciones acogió cinco casos, correspondientes al 11,4%.

Más allá de la estrictez del recurso de nulidad, se observa una tendencia evidente en favor del trabajador recurrente, cuando lo hace por la causal de necesidades de la empresa. Con todo, esta tendencia es menos pronunciada que en los tribunales de primera instancia, lo que probablemente se deba a la ya mencionada estrictez del recurso de nulidad.

Gráfico 7
CANTIDAD DE RECURSOS INTERPUESTOS POR DESPIDO INJUSTIFICADO ANTE LA CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO

Fuente: Elaboración propia.

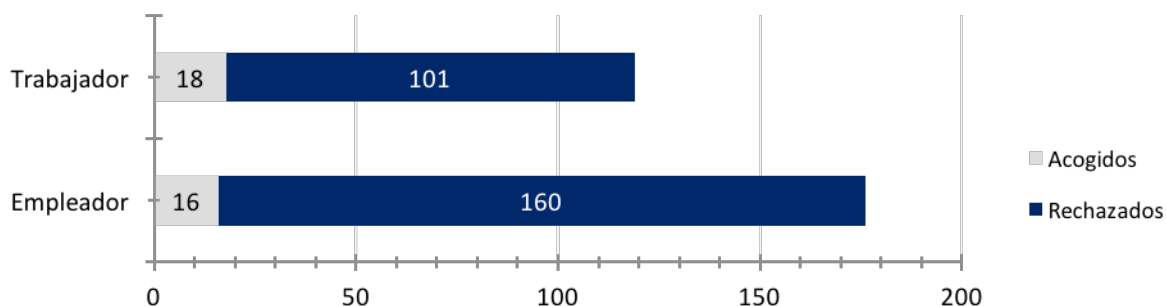
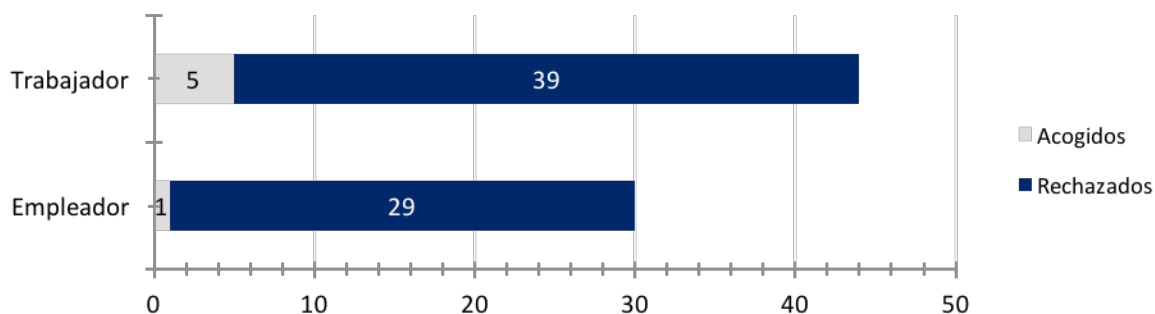


Gráfico 8
CANTIDAD DE RECURSOS INTERPUESTOS POR LA CAUSAL DE NECESIDADES DE LA EMPRESA ANTE LA CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO

Fuente: Elaboración propia.



⁷ Los primeros recursos fallados en el año 2016 corresponden a causas sentenciadas en los tribunales *a quo* en los últimos meses del año 2015; además, esta Corte tiene competencia para conocer también recursos de nulidad en contra de sentencias del Juzgado de Letras con competencia en lo laboral de Colina.

5. REFLEXIONES

Del análisis de los datos expuestos se concluye que el despido por la causal de necesidades de la empresa no representa, en los hechos, un instrumento real para introducir ajustes a la operación de las empresas, cuando las condiciones generales así lo sugieren, al menos en la forma que la ley la contempla.

De aquí se siguen algunas conclusiones. En primer lugar, se puede constatar una tendencia favorable al trabajador por parte de algunos jueces del trabajo en la comuna de Santiago. Lo segundo es preguntarse por las razones de dicha tendencia y abrir una discusión acerca de su conveniencia.

En cuanto a lo primero, hay una tendencia más favorable al trabajador de parte de los jueces en la causal de necesidades de la empresa. Esta importante constatación aparece más acentuada en el Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago. Por supuesto, el carácter tutelar del derecho del trabajo hace esperable una tendencia a favor del trabajador. Por otra parte, no existe un estándar estadístico ideal sobre cuántas sentencias debieran fallarse a favor de cada parte. Más bien, el deber del juez es hacer justicia al caso concreto, conforme a la ley.

Con todo, los resultados expuestos demuestran que los jueces privilegian el principio protector por sobre la flexibilidad laboral, sin realizar ponderación alguna y pasando por alto el equilibrio entre los dos principios que el legislador intentó establecer en 1990. En los hechos, esto vuelve a la causal de despido por necesidades de la empresa prácticamente inexistente. Fallando así, los jueces no solo desatienden su deber de imparcialidad, sino que también desconocen la voluntad soberana expresada en el texto de la ley y su legitimidad democrática, al momento de establecer la referida causal.

Obviamente, es absurdo sostener que esta diferencia se deba a errores en la defensa de los intereses del empleador cuando éste litiga por necesidades de la empresa, errores

que no se manifestarían cuando litiga por las otras causales, dado que los empleadores suelen tener los mismos abogados para unos y otros casos.

Lo anterior es grave, pues el reducido espacio que tiene el empleador en la defensa de la decisión de despedir por necesidades de la empresa, incide en su derecho a un debido proceso y también en la decisión de poner término anticipado a litigios en que se discuten las necesidades de la empresa (se prefiere ahorrar en la tramitación de un juicio completo y pagar un porcentaje del recargo legal del 30% asociado a esta causal).

Ahora bien, la razón más inmediata de esta tendencia son los propios criterios jurisprudenciales establecidos para interpretar la causal de necesidades de la empresa. Ciertamente estos criterios no contradicen el texto de la ley, pero van más allá de lo que ésta demanda, haciendo de las necesidades de la empresa una causal prácticamente imposible de probar en juicio.

Una posible vía de salida consiste en modificar la ley, autorizando el despido por necesidades de la empresa por consideraciones subjetivas, tales como el bajo rendimiento o la inadecuación de un trabajador, pero sujeto a indemnización. Ello implicaría sincerar muchas de las situaciones de despido, otorgando mayor flexibilidad al empleador, pero sin renunciar a la protección del trabajador. Si bien el legislador desechó esta posibilidad -eliminando la hipótesis de baja productividad del trabajador del artículo 161- ello se justificó en la medida que se estableció la causal de necesidades de la empresa. Lo que el legislador no pudo prever es que la práctica judicial haría de dicha causal una alternativa ilusoria. Por lo tanto, dado lo asentado que se encuentran los criterios jurisprudenciales sobre despido injustificado por necesidades de la empresa, una modificación de este tipo otorgaría a los jueces una vía de salida al problema.

Con todo, aún no mediando modificación legal, sería recomendable que los jueces se atuvieran al diseño original de la ley, respetando el equilibrio entre los bienes jurídicos protegidos en nuestra legislación laboral. Para lo anterior puede ser útil tomar en consideración no solo la protección del empleo, sino que la protección de la fuente del empleo, como criterio hermenéutico en la toma de decisiones judiciales. En efecto, como señala Patricio Yáñez Monje, “la estabilidad en el empleo implica necesariamente una política de creación de fuentes de empleo, lo que tiene directa relación con la capacidad de adaptabilidad que la empresa requiere ante condiciones económicas cambiantes e imprevisibles, o ante el normal error del empresario en la lectura de los factores económicos en el contexto del ejercicio de su libertad de emprendimiento”⁸.

Reconocer lo anterior permitiría salir de la lógica dicotómica y unilateral que hoy parece reinar en los juzgados del trabajo, dando cabida a una perspectiva más amplia y colaborativa, donde el juez protege al trabajador en contra de los eventuales abusos que pueda cometer el empleador en contra suyo, pero a la vez promueve las condiciones económicas y jurídicas en las cuales los empleadores pueden crear puestos de trabajo.

⁸ Yáñez Monje, “Las necesidades de la empresa como causal de término de contrato. ¿Conversión a un sistema de libre despido?”, Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol.1, N°1, p. 148.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Mensaje del proyecto de ley que establece nuevas normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad del empleo, 13 de julio de 1990. Recuperado en: http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=103-13
- **Varas Castillo**, *"Pérdida de eficacia de la causal de necesidades de la empresa en el sistema de terminación del contrato de trabajo"*, Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 2, N°3, 2011, p. 87.
- **Yañez Monje**, *"Las necesidades de la empresa como causal de término de contrato. ¿Conversión a un sistema de libre despido?"*, Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol.1, N°1, p. 148.

