

LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA COMO CAUSAL DE TÉRMINO DE CONTRATO. ¿CONVERSIÓN A UN SISTEMA DE LIBRE DESPIDO?

PATRICIO EDUARDO YAÑEZ MONJE*
Universidad de Chile

1. INTRODUCCIÓN

La Corte Suprema, en un inusual fallo de fecha 29 de septiembre de 2009, Rol Nº 4123-2009, le otorgó a las necesidades de la empresa, en tanto causal de terminación de contrato contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo, un contenido que a primera vista excede el tenor del artículo mencionado. A modo estrictamente introductorio, señala el máximo tribunal que el desempeño deficiente de un académico, que ocupa un cargo directivo dentro de un plantel universitario, afecta los “pilares estructurales” de la entidad de educación superior. Dicha situación redundaría en la disminución relativa del nivel de competitividad, condición esencial para el buen funcionamiento de la universidad¹.

El objeto de este análisis es demostrar el error del tribunal al calificar de necesidades de la empresa los hechos alegados por la parte demandada y recurrente de casación. Para ello, expondremos los principales considerandos en que la Corte su razonamiento y contrastarlos con el verdadero sentido y alcance del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo. Para la determinación del correcto sentido, se analizarán los conceptos de estabilidad en el empleo y flexibilidad laboral y recorreré en forma sucinta la historia de las normas sobre terminación de contrato. Habiendo precisado el sentido y alcance del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, estaré en condiciones de demostrar la inadecuada interpretación que la Corte plantea.

2. RAZONAMIENTO DEL TRIBUNAL

Con fecha 29 de septiembre de 2009 la Corte Suprema se pronuncia en el caso caratulado *Cecil Álvarez Uslar con Universidad de Concepción*, acogiendo el recurso de casación en el fondo interpuesta por la parte demandada, declarando *justificado* el despido por necesidades de la empresa de que fue objeto la parte demandante, dictando para dichos efectos la sentencia de reemplazo correspondiente. Los hechos alegados por la universidad, dicen relación con el deficiente desempeño imputado al demandante, el que, en su calidad de Director del Departamento de Ingeniería Civil Industrial, de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Concepción, no poseía actividades de investigación ni de extensión. Dicha situación, a juicio de la demandada y recurrente en esta sentencia de

* Egresado de Derecho. Universidad de Chile. Ayudante de Derecho del Trabajo en la misma universidad. Consultor Laboral LegalPublishing.

¹ Ver considerando Décimo, Corte Suprema, Rol Nº 4123-2009, 29 de septiembre de 2009.

casación, no se condice con la necesaria mantención de la calidad de los docentes, condición *sine qua non* para la conservar los estándares de calidad que son exigibles a la universidad. Tal supuesto de hecho correspondería –aparentemente– a la hipótesis legal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo. La mencionada norma señala:

“...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 en el mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores”.

De acuerdo con la Corte, es posible incorporar este presupuesto de hecho en la hipótesis legal, porque la enumeración del artículo 161 no es en ningún caso taxativa. De esta forma, expresa en su considerando quinto:

“Que del tenor de la disposición transcrita aparece que, tal como lo sostiene la recurrente, al consagrar la causal invocada para el término de la relación laboral en análisis, el legislador ha pretendido su definición en términos que distan de ser concluyentes, exigiendo de esta manera que sea el intérprete judicial quien precise su sentido y le asigne el tenido en cuenta en su establecimiento. En efecto, la utilización de la expresión “tales como que se advierte referida a las indicadas “necesidades de la empresa” revela que las referencias a las hipótesis de “racionalización”, “modernización”; “bajas en la productividad”, “cambios en las condiciones del mercado”; “cambios en las condiciones de la economía” no son estrictas, sino que, por el contrario, las referidas “necesidades pueden revestir otra forma diversa de la empleada por la ley y responder igualmente a su espíritu”. (Considerando quinto).

Dicho esto, deja claro además la Corte que las necesidades de la empresa no deben corresponder necesariamente a una crisis económica generalizada de la empresa. Al efecto señala:

“Que, por otra parte, tampoco se advierte en la referida norma, la necesaria identificación de la causal alegada con la hipótesis de crisis de la entidad que los sentenciadores del fondo exigen, conforme aparece del razonamiento de que da cuenta el fundamento tercero precedente, como la única situación que legitime la invocación de la causal esgrimida; ni se aprecia que sea indispensable acreditar la racionalización de la Universidad empleadora, provocada por las consecuencias del desempeño del demandante en el funcionamiento de la misma, por cuanto dichos efectos no han sido requeridos por el legislador para el análisis de las situaciones de hecho que pueden llegar a configurar la hipótesis en estudio”. (Considerando sexto).

Dejado en claro que la enumeración realizada por el artículo 161 inciso primero no es en ningún caso taxativa, situación que se desprende claramente del tenor literal del articulado en comento, y que la necesidad no debe corresponder a una crisis generalizada de la empresa, situación que también parece razonable atendida la escasa flexibilidad que

establecería la norma en caso de arrojar una interpretación contraria, pasa la Corte a establecer su conclusión final:

“Que, por otra parte, resulta necesario tener en cuenta que este tribunal también ha dicho que las situaciones de carácter técnico que la referida norma comprende aluden a rasgos estructurales de la empresa, que inciden en la mecánica funcional de la misma; precisión de sentido que torna imprescindible atender, para la acertada decisión del asunto sometido al conocimiento de este tribunal, al carácter de la entidad empleadora, corporación de derecho privado, sin fines de lucro de educación universitaria”. (Considerando octavo).

“Que, de acuerdo a lo indicado precedentemente, resulta forzoso concluir en la situación en estudio que, para una entidad empleadora como la demandada –de carácter educacional– ciertamente la evaluación académica de sus docentes constituye uno de sus pilares estructurales de funcionamiento. De esta manera, la referida estimación –y mantención dentro de estándares de competitividad– es un elemento esencial a ser considerado para el adecuado funcionamiento de la empresa como la entiende nuestro legislador laboral, por lo que su invocación en el caso en análisis no puede ser estimada como injustificada, toda vez que los estándares de funcionamiento de los medios personales, materiales e inmateriales, han sido ordenados para el logro de precisos y determinados fines que la propia sentencia atacada reconoce, y que no pueden ser desatendidos en el análisis de la causal de despido invocada”. (Considerando décimo).

Esta conclusión obliga a analizar cuál es el contenido normativo de esta causal de despido en particular, para evitar su confusión con el correcto desempeño de las funciones de los dependientes, vinculada más bien a causales subjetivas de terminación de contrato² o, inclusive, a la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador (derogada por la Ley N° 19.759), confusión en la que incurre la Corte en estos considerandos. La aceptación en la cultura jurídica de esta interpretación implicaría otorgar un radio de libertad económica que restringe en forma ilegítima el principio de “estabilidad en el empleo”.

3. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y FLEXIBILIDAD LABORAL

Los juristas y economistas han pretendido –aquellos– definir qué es el principio de estabilidad en el empleo, y estos establecer qué directrices políticas se deben tomar para la mayor garantía de dicho principio. Desde el punto de vista jurídico se le ha definido como “el derecho del trabajador de permanecer en el empleo, incluso contra la voluntad del empresario, mientras no exista causa relevante que justifique su despido”³. Dicho concep-

² En particular, el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

³ RUSSOMANO, Víctor, *La Estabilidad del trabajador en la empresa*, segunda edición, Universidad Autónoma de México, 1981, p. 13. Citado por MONTALVO ROMERO, Josefa, *Tendencias de la Estabilidad en el Empleo*, p. 4. Disponible en: <http://www.letrasjuridicas.com/Volumenes/6/montalvo6.pdf> Entre otros conceptos que se han ensayado, DEVEALI, *Lineamientos Generales de Derecho del Trabajo*, segunda edición, Edición Tipográfica Editora, Buenos Aires, Argentina, 1953, p. 265, para él “Consiste en el derecho del empleado a conservar su puesto durante su vida laboral”, citado por MONTALVO ROMERO, Josefa, *Ibid.*

to sirve a los propósitos de este análisis, pero es en todo caso parcial, pues puede reconocérsele una doble acepción. Para De la Cueva la estabilidad en el empleo implica a) “la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo, y b) la exigencia de una causa razonable para su disolución”⁴. Plantear la estabilidad en el empleo en estas dos acepciones no es baladí, porque esta dualidad reconoce, en primer lugar, la necesidad de evitar la precarización en el empleo a través de contratos transitorios, esto es, restringir en lo posible la contratación atípica⁵. En segundo lugar, esta dualidad implica que los contratos de trabajo, sean típicos o atípicos, no deben terminar sino por causal justificada, la cual constituye la acepción relevante para efectos de este análisis.

Desde un punto de vista estrictamente económico, 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 emprendimiento⁶.

La “estabilidad en el empleo” es un principio jurídico, reconocido por la doctrina antes citada. Por lo tanto, las consideraciones económicas relativas a la revisión de su ámbito de aplicación no son sino directrices políticas que no permean las condiciones legales relativas a la terminación del contrato de trabajo, a menos que el Poder Legislativo lo considere una finalidad política de mayor peso relativo que otros principios como la estabilidad en el empleo, y modifique las normas en ese sentido. Sin embargo, no parecería esto concluyente desde el punto ético-político, no obstante que la historia ha dicho otra cosa. En este contexto, la legislación chilena ha pasado de establecer normas de estabilidad relativa en el empleo a configurar un sistema de libre despido, y nuevamente una de estabilidad relativa en el empleo, según luego veremos.

Ahora bien, esta distinción –en principio clara– entre directrices políticas y principios jurídicos, se torna difusa cuando se entrega libertad a los actores sociales para definir cuándo termina el ámbito de la libertad económica y cuándo comienza la protección al empleo, siendo ambas garantías constitucionales. Y es que en un afán flexibilizador se plantea –cada vez con más fuerza– reducir en lo posible la regulación heterónoma del Estado otorgando un mayor protagonismo a la autonomía colectiva. En este modelo es el

⁴ DE LA CUEVA, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, tomo I, undécima edición, Editorial Porrúa, México, 1969, p. 755, citado por MONTALVO ROMERO, Josefa, *op. cit.*

⁵ En este sentido ver LASTRA LASTRA, José Manuel, “Principios ordenadores de las relaciones de trabajo”, en: *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Nº 104, año 2001, Civitas, Madrid, p. 186; para quien “El derecho a la estabilidad consiste en asegurar y proteger jurídicamente la permanencia y la continuidad del vínculo laboral”; “El principio de estabilidad evita al trabajador el riesgo de quedar constantemente sin empleo, cambiar con frecuencia el régimen de vida y, a veces, el lugar de residencia. Sin estabilidad, los trabajadores vivirían con la inseguridad y la psicosis del presente y del mañana”.

⁶ PÉREZ MACKENNA, Francisco, “Estabilidad en el empleo”, en: *Estudios Públicos* 39, 1990, p. 113. Disponible en: www.cepchile.cl/dms/archivo_1624_1215/rev39_perez.pdf En efecto, el citado plantea que “Para que haya estabilidad en el empleo tiene que haber por un lado, creación de fuentes de trabajo, interés por contratar y por crear nuevos puestos de trabajo y por mantener a los trabajadores. Por otro lado, tiene que existir capacidad de adaptación para encarar distintas situaciones, como aquella del ciudadano que pensó haber encontrado una posibilidad para crear empleo y luego, tras haber efectuado buena parte de la inversión, se da cuenta que debido a un cambio en las condiciones, o una equivocación, ella empieza a diluirse. Estos son dos elementos fundamentales”.

sindicato y el empresario quienes acuerdan la adaptabilidad del contenido jurídico de la relación laboral, lo que implica que el sujeto colectivo pueda disponer de sus propios derechos, contando en todo caso de un piso *estrictamente* mínimo de derechos indisponibles⁷. Sin embargo, este proyecto envuelve un fuerte incentivo a la sindicalización y a la contratación colectiva, lo que tropieza con la realidad de nuestro país⁸.

3.1. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN LA LEGISLACIÓN CHILENA

En el periodo 1924-1966, desde el punto de vista de las normas sobre terminación de contrato, se estableció un régimen de libre despido. De esta manera el empleador avisaba sobre el término del contrato con treinta o seis días de anticipación según si fuere empleado u obrero, o el despido inmediato con el pago de las remuneraciones por aquellos días. O sin ningún tipo de indemnización si se invocaba una causal legal para el despido. Por otro lado, el Código del Trabajo de 1931, en el caso de despido de diez o más trabajadores, se debía solicitar autorización ministerial⁹.

Luego, en una segunda etapa, con la dictación de la Ley N° 16.455, de 1966, se estableció un régimen con despido causado, que de declararse injustificado mediante sentencia judicial, ordenaba la reincorporación del trabajo o el pago de un mes de remuneración por año de servicio. Dentro de estas causales ya figuraban las necesidades de la empresa. En todo caso, se establecía cierto tipo de trabajadores a quienes se les despedía con aviso de treinta días o la remuneración en compensación por la falta de aviso previo. Y en el caso de despido de diez o más trabajadores se debía pedir autorización al Ministerio del Trabajo y Previsión Social y al Ministerio de Economía Fomento y Reconstrucción^{10, 11}.

Una tercera etapa, iniciada con el DL N° 2.200, de 1978, de contenido ultraflexibilizador, se retornó a un sistema de libre despido. Estableció el desahucio unilateral con pago de un mes por año de servicio, quedando en todo caso liberado de pago al invocar una causal legal. Se derogó la causal de necesidades de la empresa¹².

⁷ LÓPEZ ONETO, Marcos, *Flexibilidad laboral chilena y principio de protección de la fuente del empleo. Algunas Hipótesis*, Tesis de Magíster, Facultad de Derecho, Universidad de Chile, Santiago, 1999. DIRECCIÓN DEL TRABAJO, *Aportes al Debate Laboral* N° 8, p. 43. "El modelo de la autonomía colectiva, también denominado de la disponibilidad colectivo o de negociación *in peius*, consiste básicamente, en que la flexibilización y adaptación del contenido normativo de la relación jurídico laboral, de fuente heterónoma estatal, sea fruto de la negociación entre el empresario y los trabajadores representados por el Sindicato".

⁸ Al año 2007, la proporción de empresas con instrumento colectivo vigente es de tan solo 8,7%. Datos citados por CAAMAÑO ROJO, Eduardo; UGARTE CATALDO, José Luis, *Negociación Colectiva y Libertad Sindical. Un Enfoque Crítico*, Editorial LegalPublishing, Santiago, 2007, p. 5.

⁹ LÓPEZ ONETO, Marcos, *op. cit.*, p. 27.

¹⁰ *Ibid.* p. 27.

¹¹ Cabe destacar que esta autorización ministerial en el caso de despido colectivo, ya no existe en nuestra legislación. Su aplicación se suspendió el año 1973 y se derogó con la entrada en vigencia del D.L. 2.200 el año 1978. En otros países aún existe bajo la figura del despido colectivo, así por ejemplo en España, el despido de un número determinado de trabajadores [establecido mediante los rangos establecidos en el artículo 51.1 LET] ante una situación de crisis y viabilidad futura de la empresa, debe solicitarse autorización administrativa. PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel, *Derecho del Trabajo*, Editorial Universitaria Ramón Areces, Decimosexta edición, Madrid, p. 764.

¹² LÓPEZ ONETO, Marcos, *op. cit.*, p. 29.

En definitiva, con la dictación de la Ley N° 19.010, de 1990, se restableció la causal de necesidades de la empresa, eliminando el desahucio discrecional por parte del empleador. Al invocar la causal de necesidades de la empresa el empleador deberá pagar un mes por año de servicio. El objeto de esta norma es otorgar un ámbito propio de estabilidad laboral, dejando espacio en todo caso a un nivel adecuado de flexibilidad, que permita a la empresa desvincular trabajadores cuando, ante el cambio en las condiciones del mercado, bajas en la productividad, racionalización o modernización de la empresa, deban separar necesariamente a uno o más trabajadores^{13, 14}. En la discusión parlamentaria relativa al establecimiento de la Ley N° 19.010, se hizo mucho hincapié en la posibilidad de adaptabilidad ante las condiciones cambiantes del mercado que debía tener la empresa, sin perder de vista la dignidad del trabajador, que debía permanecer en su empleo mientras no exista causa justificada de su despido. Se dijo, por ejemplo, que “la regulación de los despidos debe respetar la necesaria flexibilidad de la empresa para acomodar su dotación de trabajadores ante los cambios en el entorno económico en que se desenvuelve”¹⁵.

La estabilidad en el empleo, en tanto principio, conmina a la legislación a establecer al menos un sistema de estabilidad relativa en el empleo, lo que conlleva la necesaria existencia de una causal legal para poner término al contrato. A nivel constitucional, el principio de estabilidad en el empleo está recogido en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República, que establece la “libertad de trabajo y su protección”. Ahora bien, el ámbito de aplicación del principio de la protección al empleo no podría usurpar el contorno legítimo de la libertad económica, establecida también como garantía constitucional, en el sentido que la estabilidad laboral no es justa causa para hacer caso omiso de la inviabilidad económica de las empresas. De esto se sacan varias consecuencias. Primero, que las necesidades de la empresa para tener justificación en la desvinculación de un trabajador, deben tener una causa esencialmente económica; en segundo lugar, no puede ser cualquier causa económica, esta debe ser una entidad tal que justifique o haga necesaria la separación de uno o más

¹³ *Ibid.* p. 34.

¹⁴ La norma original que establecía el despido por necesidades de la empresa, contemplaba además “la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador”. Esto es, que ante los nuevos desafíos tecnológicos de la empresa, aquellos trabajadores que no puedan adaptarse o adquirir estas nuevas competencias, mediante las acciones de capacitación otorgadas por el empleador, puedan por esta razón ser legítimamente desvinculados. Desde luego, la desvinculación solo podría producirse una vez que los esfuerzos de readaptación laboral se tornaran infructuosos. Tal es la opinión de Thayer Arteaga, William; NOVOA FUENZALIDA, Patricio, *Manual de Derecho del Trabajo*, tomo III, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1998, p. 93. Sin embargo, esta norma fue derogada por la Ley N° 19.759. El profesor THAYER ARTEAGA rechaza esta modificación: “La reforma al art. 161 suprime como causal de término de la relación laboral por necesidades de la empresa la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador, lo que parece una contradicción en sí misma, a menos que se concluya que en tal caso hay caducidad de contrato. No hay cómo refutar que es una necesidad de la empresa poner término a los servicios de un trabajador que no se adecua laboral o técnicamente a las funciones para las cuales fue contratado”; en: él mismo, *Dimensión Histórica del Código del Trabajo*, Universidad del Desarrollo, Santiago, 2008, p. 63.

Y es así como, por ejemplo, la legislación española mantiene esta situación como justa causa de término de contrato, tal cual se desprende de MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, vigésima quinta edición, Editorial Tecnos, Madrid, 2004, p. 478: “b) Falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas introducidas en su puesto de trabajo: el art. 52.b ET entiende que procede esta causa objetiva de despido siempre que los cambios técnicos sean razonables, y siempre que la inadaptación a los mismos persista después de transcurridos dos meses como mínimo desde el momento de la modificación tecnológica”.

¹⁵ Ver opinión del diputado Olivares, en LÓPEZ ONETO, *op. cit.*, p. 35.

trabajadores. Por lo tanto, debe existir una relación de causalidad entre la variación de los factores económicos y la separación del o los trabajadores^{16, 17}.

Sobre la configuración de las necesidades económicas se ha pronunciado jurisprudencia –distinta a la estudiada ahora– que sostiene que las necesidades de la empresa deben tener causa no en la gestión del empresario, sino ser ajenas a la voluntad de este, de donde deviene su carácter esencialmente objetivo¹⁸. Razonar de otra manera implicaría establecer un Derecho Laboral que deja el cumplimiento del principio de estabilidad en el empleo a la mayor o menor diligencia del empresario, dejando la aplicación de la garantía constitucional de la protección al trabajo a merced de un excesivo vaivén coyuntural.

En consecuencia, siempre debe el empleador justificar las necesidades de adaptabilidad de la empresa para desvincular al trabajador, la que debe fundarse en contingencias económicas de una entidad tal que justifiquen la separación de aquellos –debiendo por lo tanto existir una relación de causalidad entre ambos elementos–, y dicha contingencia económica no debe ser provocada por el empleador, sino provenir del “entorno económico”.

3.2. CONTRASTE CON LA DECISIÓN DEL TRIBUNAL

Ninguno de los elementos anteriormente mencionados se encuentra establecido en los considerandos de esta sentencia de la Excelentísima Corte Suprema. La Corte realiza una interpretación extensiva so pretexto del carácter poco concluyente del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, y su enumeración meramente ilustrativa de las necesidades de la empresa. Dichas características son correctas, pero ello no conlleva la utilización de la discreción en “sentido fuerte”¹⁹ para aplicar la norma al caso concreto.

“Que las causales de terminación del contrato de trabajo pueden clasificarse en objetivas y subjetivas. Son causales objetivas aquellas independientes de la voluntad de las partes, esto es, que el hecho que eventualmente dé origen a la causal debe ser

¹⁶ Sobre la relación de causalidad, THAYER ARTEGA, William; NOVOA FUENZALIDA, Patricio, *op. cit.* p. 93.

¹⁷ Sobre el factor esencialmente económico de las necesidades de la empresa véanse SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio; DEL VALLE VILLAR, José Manuel; GIL Y GIL, José Luis, *Prontuario de Derecho del Trabajo*, Thomson Civitas, Madrid, 2005, p. 392.

¹⁸ Corte de Apelaciones de Concepción “Juan Carlos Montoya Palma con Euroamérica Corredores de Bolsa S.A.”, Rol N° 264-2008: “Las hipótesis descritas tienen en común los elementos de ajenidad u objetividad, gravedad y permanencia. Si se comparan las hipótesis indicadas, el carácter económico o tecnológico de las necesidades de la empresa está latente en cada una de estas, lo que constituye un faro en la búsqueda de la medida que debe ser usada como referencia en la precisión de lo que debe entenderse por necesidades de la empresa.

Las situaciones descritas por la ley no logran cerrar la vasta casuística que puede llegar a constituir la causal en comento, por lo que la norma “admite otras situaciones análogas”. (Considerando tercero). Por otro lado, Corte de Apelaciones de Concepción; “Bernardino Alfonso Toledo Castillo con Compañía de Seguros Vida Corp. S.A.”, Rol N° 5692-2007: “Que las causales de terminación del contrato de trabajo pueden clasificarse en objetivas y subjetivas. Son causales objetivas aquellas independientes de la voluntad de las partes, esto es, que el hecho que eventualmente dé origen a la causal debe ser extraño a la voluntad del actor, ajeno, no miran a la voluntad de las partes, por ejemplo, las necesidades de la empresa. Son causales subjetivas aquellas que dependen para su configuración de hechos que emanan de circunstancias imputables a las partes en sí y no atribuibles a los demás elementos del contrato, por ejemplo, el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato (Considerando Séptimo).

¹⁹ Sobre la distinción entre discreción en sentido fuerte y discreción en sentido débil, ver DWORKIN, Ronald, *Los Derechos en Serio*, Editorial Ariel, 2005, Barcelona, p. 83.

extraño a la voluntad del actor, ajeno, no miran a la voluntad de las partes, por ejemplo, las necesidades de la empresa. Son causales subjetivas aquellas que dependen para su configuración de hechos que emanan de circunstancias imputables a las partes en sí y no atribuibles a los demás elementos del contrato, por ejemplo, el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. (Considerando Séptimo).

Dicho proceso de interpretación debe llevarse a cabo con los elementos antes expuestos, esto es, aceptar que la causal de despido por necesidades de la empresa ha sido creada para asegurar un mecanismo de adaptabilidad ante las condiciones cambiantes del mercado. Pero no cualquier variación en las condiciones económicas objetivas puede restringir el ámbito propio de la estabilidad en el empleo, sino solo aquellas respecto de las cuales pueda demostrarse que inciden en la inviabilidad de la empresa en forma sustantiva. No está demostrado en la sentencia del máximo tribunal cuáles son las causas económicas objetivas que motivan la separación del académico, lo que redundaría necesariamente en la ausencia de un vínculo de causalidad. No hay duda que los niveles de competitividad del plantel universitario se afectan si en sus filas se cuenta con académicos que no cumplen los estándares propios de una universidad seria, pero la mantención de tales niveles no dependen del entorno económico más que de las políticas internas de selección y capacitación del personal docente. No está demostrado cuáles son las necesidades de adaptabilidad de la empresa ante las nuevas condiciones del mercado, a menos que se pruebe que el mercado exige ahora una mejor educación, y que esa exigencia hasta el momento no se había dado. Dicho intento implicaría caricaturizar las instituciones laborales.

Una interpretación extensiva del concepto de necesidades de la empresa le entrega al ordenamiento un carácter flexibilizador más allá de lo que es constitucionalmente aceptable, debiendo, por lo tanto, restringirse a su carácter estrictamente funcional a las necesidades de adaptabilidad de la empresa ante las condiciones variables del mercado, incumpliendo demostrar las condiciones objetivas de aplicación anteriormente establecidos. Y ello es así porque, en palabras de Lastra Lastra "el trabajo debe ser preservado por encima de cualquier interés egoísta. La dignidad y el bienestar constituyen el valor supremo de quienes entregan a la economía el único patrimonio originario y auténtico"²⁰.

²⁰ LASTRA LASTRA, José Manuel, *op. cit.*