

Santiago, ocho de noviembre de dos mil veintiuno.

Vistos:

En estos autos RIT O-1.721-2019, RUC 1940225157-6, seguidos ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, por sentencia de ocho de enero de dos mil veinte, se rechazó la demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales deducida por don Carlos Alberto Ascencio Vergara, don Fidel Salinas Hernández y don Jaime Oñate Carrasco en contra de la empresa Jumbo Supermercados Administradora Limitada.

Con la finalidad de invalidar esta decisión, los demandantes presentaron recurso de nulidad que fue desestimado por la Corte de Apelaciones de esa ciudad, mediante sentencia de doce de junio de dos mil veinte.

En contra de este fallo, la misma parte interpuso recurso de unificación de jurisprudencia.

Se ordenó traer los autos en relación.

Considerando:

Primero: Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483-A del Código del Trabajo, el recurso de unificación procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio, existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de los tribunales superiores de justicia. La presentación debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las divergencias jurisprudenciales y acompañar copia del o de los fallos que se invocan como criterios de referencia.

Segundo: Que la materia de derecho que se propone unificar consiste en determinar *“si la causal legal de término de contrato de trabajo de ‘necesidades de la empresa, establecimiento o servicio’, al ser una causal objetiva, sólo puede ser invocada por el empleador a partir de factores económicos externos ajenos a su voluntad, no pudiendo emanar de una reestructuración cuyo origen es la mera voluntad de la empresa; o, si como sostiene la Iltrma. Corte de Apelaciones de Concepción, no es necesario recurrir a este aspecto económico objetivo respecto del empleador, bastando por sí sola ‘la racionalización de la empresa’ para configurar la causal, sumado a que ‘el carácter objetivo no impone, como puede creerse, que sea una decisión motivada por un hecho ajeno a la voluntad del empleador’, bastando en definitiva una reestructuración por sí sola para configurar la causal, dando ese alcance hermenéutico a la norma en discusión”*.



Los recurrentes sostienen que la causal de despido por necesidades de la empresa, es de carácter objetiva, puesto que sólo puede ser invocada por el empleador considerando factores económicos externos, es decir, ajenos a su voluntad, por lo que no se justifica si únicamente se basa en la reestructuración del establecimiento, por cuanto las normas que regulan esta materia se deben interpretar de acuerdo con el principio de estabilidad o continuidad en el empleo y, además, porque concurre un elemento de exégesis gramatical, ya que la disposición invocada por la demandada para separar a los dependientes de sus funciones, exige que se trate de una “necesidad”, expresión que revela la insuficiencia patrimonial que causa la desvinculación, excluyendo toda subjetividad de aquél para decidir quién sigue empleado, razones por las que solicitan la invalidación del fallo recurrido y se dicte el de reemplazo que indican.

Tercero: Que en la sentencia de la instancia, se establecieron los siguientes hechos:

1.- Los demandantes, don Carlos Alberto Ascencio Vergara, don Fidel Salinas Hernández y don Jaime Oñate Carrasco, trabajaron en la sucursal de la sociedad demandada Jumbo Supermercado Administradora, ubicada en el Mall del Centro de la ciudad de Concepción, desde el 1 de marzo de 1994, 18 de enero de 2005 y 11 de noviembre de 2009, ejerciendo los cargos de encargado de turno, jefe de la sección textil y jefe de la sección de lácteos, respectivamente.

2.- A los demandantes se les comunicó el fin de la relación laboral que mantenían con la demandada el 27 de septiembre de 2019, decisión fundada en la causal de necesidades de la empresa contenida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.

3.- Los hechos descritos en la carta de despido, fueron los siguientes: *“El sector económico donde se desempeña la empresa, que es el retail de supermercados o también denominado como ‘venta minorista’ ha experimentado un significativo cambio en las condiciones de mercado, lo que se ha reflejado en el hecho de que en lo que va corrido del año se ha producido una importante reducción en las ventas del local Jumbo 809 Mall Centro, en comparación con los dos períodos anuales anteriores, los fundamentos que explican esta delicada situación son, por una parte, la fuerte competencia en nuestra industria, y por otra, la emergente modalidad de comercialización a través de formatos distintos de la tradicional (presencial), como son los negocios que se materializan mediante las denominadas ‘plataformas digitales’.*



El efecto producido por esta situación, es por lo demás, un hecho público y notorio en el ámbito Retail en general.

Por otra parte, teniendo presente los resultados de gestión económica obtenidos por el local en el cual Usted se desempeña, debemos informar a Usted que, pese a los esfuerzos desplegados, no ha logrado conseguir el punto de equilibrio comercial proyectado, principalmente debido a que los ingresos del local no han estado en línea con los gastos fijos y variables de la operación de este local, obteniéndose así un resultado económico menor al planificado.

Por todo lo anterior, es que la administración de la empresa ha decidido dar inicio a un profundo proceso de reestructuración de la compañía, tanto a nivel general de la empresa (en diversos locales de la cadena), como en el local específico en el que Usted se desempeña local Jumbo 809 Mall Centro. Esta reestructuración, además afecta a la totalidad de la línea de mando y gestión de la empresa, en los diversos niveles, secciones y unidades.

Tal como se ha descrito, el proceso de reestructuración obedece a la constante y permanente búsqueda de eficiencias en los procesos y procedimientos de gestión. Lamentablemente, no existe en la empresa un cargo en el cual podamos reubicarlo, considerando sus aptitudes, por lo que el objetivo de reestructuración solo es posible suprimiendo las funciones que usted realiza en virtud del cargo que desempeña.

Es preciso señalar que el cargo desempeñado por usted, el cual es objetivo de la presente reestructuración, no será reemplazado en forma definitiva, dado que sus funciones serán distribuidas y atendidas por otros trabajadores de la compañía o derechamente suprimidas”.

4.- Tras ser despedidos, los cargos ejercidos por los demandantes fueron suprimidos y no se contrató a otros trabajadores en su reemplazo, ya que se encomendaron a diversos del mismo supermercado.

5.- Durante 2019, las ventas de la sucursal en la que trabajaban los demandantes fueron levemente superiores a las del año anterior.

6.- Durante febrero, abril y mayo de 2019, en la misma sucursal del supermercado demandado, ocho dependientes fueron despedidos por necesidades de la empresa, que ejercían labores de panadero, cajero, reponedor, vendedor, aprendiz de local, controlador de cajas y asistente de recursos humanos. En septiembre y octubre de 2019, fueron desvinculados por la misma razón otros nueve trabajadores, que se desempeñaban como encargado de turno,



jefe de control interno, subjefe de la sección de recepción, jefe de sección de publicidad, encargado de inventarios, cajero, vendedor y reponedor.

7.- Entre mayo y octubre de 2019, no se contrató a nuevos empleados para trabajar en dicho establecimiento, período durante el cual, su número bajó de 307 a 285.

8.- En la sucursal ubicada en la ciudad de Los Ángeles, durante julio, septiembre y octubre de 2019, fueron despedidos seis trabajadores por necesidades de la empresa.

Cuarto: Que la judicatura del fondo consideró que la causal de despido por necesidades de la empresa no sólo comprende la constatación de la situación económica del establecimiento, como bajas en la productividad y cambios en las condiciones del mercado o la economía, ya que no es un imperativo que exija el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, puesto que también concurre si el empleador decide modernizar sus servicios, razón técnica que se diferencia de las de carácter patrimonial, estimando que la invocada en este caso, consistente en la racionalización del servicio, exige la acreditación de hechos objetivos que justifiquen la prescindencia de trabajadores y no una situación financiera grave que afecte al establecimiento, por lo que no obliga a que se sostenga en un hecho ajeno a la voluntad del empleador, bastando la concurrencia de motivos técnicos para fundamentar la desvinculación, argumento que relaciona con el pago de una indemnización para el trabajador despedido, que será siempre procedente.

Por lo anterior, concluye que la causal invocada por la sociedad demandada, basada en una razón de reestructuración y racionalización de los servicios del establecimiento, tal como se expresa en los respectivos finiquitos, está justificada, más aún al tener presente que ninguno de los cargos que ejercían los demandantes fueron reemplazados y no se procedió a efectuar nuevas contrataciones, precisándose que también se desvinculó a otros dependientes de la misma sucursal por necesidades de la empresa, tal como sucedió en el local ubicado en la ciudad de Los Ángeles, y si bien las ventas de 2019 fueron levemente superiores a las de 2018, se trata de un hecho que debe ser ponderado en relación con los antecedentes que existían a la época de la decisión controvertida, que se concretó en septiembre de 2019, por lo que no corresponde asociarlo con el balance general anual, constatando que cada trabajador despedido carecía de otras aptitudes para ser reubicado dentro del establecimiento.



Por lo anterior, la judicatura del fondo consideró que la referencia a la reestructuración y racionalización del establecimiento comercial, como causal acreditada de despido por necesidades de la empresa, basta para justificar la desvinculación de los demandantes, sobre la cual no inciden otros motivos como bajas en las ventas o cambios en las condiciones del mercado, por lo que la decisión adoptada se identifica con la obtención de determinados objetivos económicos, en particular, conseguir un equilibrio financiero, razones por las que rechazó la demanda.

El fallo impugnado desestimó el recurso de nulidad interpuesto por los demandantes, fundado en la causal contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción a lo dispuesto en su artículo 161 inciso primero, por cuanto la judicatura de la instancia hizo *“una correcta interpretación de lo previsto en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, que esta Corte comparte, en cuanto señala, en su fundamento cuarto, que ‘se puede sostener en base al texto legal que las necesidades de la empresa se fundan, por igual, tanto en consideraciones económicas -bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía- o técnicas, -como las derivadas de la racionalización o modernización de los servicios-.*

Por ende, no se puede pretender que la empresa haya dejado de tener actividad o esté en situación de afectación económica grave como fundamento para desvincular a un trabajador por necesidades de la empresa, pues basta con la existencia de hechos objetivos que hagan necesario prescindir de trabajadores en los términos de la enumeración no taxativa contemplada en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, teniendo presente que, la invocación de dicha causal conlleva siempre el pago de la indemnización por años de servicios en favor del trabajador, tal como sucedió en esta causa en que se le pagó a los trabajadores las indemnizaciones reconocidas en la demanda.

Así, lo que se ha resuelto, es que se exige un motivo objetivo de despido, vinculado al desarrollo de la empresa, y debidamente comprobable.

Que tenga el carácter objetivo no impone, como puede creerse, que sea una decisión motivada por un hecho ajeno a la voluntad del empleador, pues iría en contra del tenor literal de la norma y la historia de su establecimiento. La norma se incorporó cuando se eliminó la posibilidad del desahucio o despido sin causa, como una forma de mantener flexibilidad y permitir que empleador pudiese administrar su empresa, adaptándose a las circunstancias técnicas o económicas,



pero otorgando a los trabajadores derechos al pago de una indemnización por años de servicio.'

Por consiguiente, tampoco se configura la causal subsidiaria de nulidad invocada por el recurrente”.

Quinto: Que, con el fin de acreditar la existencia de distintas interpretaciones respecto de la materia de derecho propuesta, los recurrentes presentaron dos sentencias de contraste pronunciadas por esta Corte en los autos Rol N°7.022-2009 y 35.742-2017, de 22 de diciembre de 2009 y 8 de enero de 2018, respectivamente, y por la Corte de Apelaciones de Santiago, en el Rol N°573-2011, de 26 de diciembre de 2011.

En el primer fallo, que resolvió un recurso de casación en el fondo interpuesto por la empresa demandada, fueron considerados, en forma previa, los siguientes hechos establecidos por la judicatura del fondo: *“El 30 de octubre de 2007 se comunicó a los actores el término de la relación laboral invocándose la causal de necesidades de la empresa, basada en razones de la nueva estructura y racionalización de la ACHS, en especial, por la reestructuración integral de los servicios del hospital del Trabajador de Temuco, al cual se le cambió la modalidad de atención médica, pasando a ser centro médico de sólo atención de urgencias, lo que trajo como consecuencia la eliminación del cargo que ocupaban. En el denominado ‘turno de residencia’ los actores cumplían una jornada de trabajo y estaban sometidos a la supervigilancia y dirección de la institución de salud demandada y recibían una contraprestación constante mensual en dinero. No existía diferencia en la prestación de servicios personales que efectuaban los actores en la jornada diaria, amparada en contrato de trabajo, y la del turno de residencia. En relación a la causal de despido invocada, y analizada la prueba aportada por la demandada, los referidos jueces estimaron que si bien se desprende de los antecedentes que hubo reestructuración del servicio de urgencia, dada la asociación con la Universidad Mayor, no se demostró que ello fuere forzado por necesidades de la empresa, puesto que siguió existiendo la prestación médica que realizaban los actores con otros médicos de la misma especialidad en el nuevo establecimiento hospitalario”;* y luego de transcribir lo dispuesto en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, la Corte consideró que, *“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”, agregando, a continuación que, “si bien la disposición en estudio puede alcanzar a situaciones análogas, todas ellas siempre deben decir relación con aspectos de carácter técnico o de orden económico. Los primeros aluden a rasgos estructurales de instalación de la empresa, que provocan cambios en la mecánica funcional de la misma. En cuanto a los segundos, ellos importan -en general-, la existencia de un deterioro en las condiciones económicas de aquélla que haga inseguro su funcionamiento” y, “por otro lado, cabe considerar que tratándose de una causal de despido objetiva, ajena entonces a la conducta contractual o personal del dependiente y que excede, por cierto, la mera voluntad del empleador, requiere, en todo caso, la concurrencia de hechos o circunstancias que la hagan procedente. De esta manera, sea que se trate de situaciones que fueren procesos de modernización o racionalización -derivados ambos del funcionamiento de la empresa- o de acontecimientos de tipo económico, como son las bajas en la productividad o cambios en las condiciones del mercado, deben todos ellos ser probados en virtud de la carga procesal que la invocación del motivo de exoneración conlleva”, “de esta manera, al ser una hipótesis de término de los servicios que escapa de la voluntad del empleador, quien debe verse compelido a adoptarla por las razones que -a vía ejemplar- menciona la ley, el objetivo tenido en vista por el legislador en orden a relativizar la estabilidad en el empleo ante la presencia de tales razones, debe ser interpretado como la autorización otorgada para despedir cuando la mantención de los puestos de trabajo no sea viable por motivos ajenos a su voluntad”, concluyendo, por tanto, que “el costo de la decisión de transformarse, fusionarse y modificar la modalidad de prestación de sus servicios -en virtud de cuyo diseño se justificaba la contratación de los actores- cuando ella no ha sido ocasionada por razones de bajas de productividad o que involucren en sí merma en las condiciones económicas del empleador, no puede ser traspasado al dependiente, por cuanto -como se ha dicho- el legislador laboral protege la estabilidad en el empleo y la



mantención de las fuentes laborales, siendo de carga del empleador la indemnización de sus trabajadores con los incrementos que al efecto dispone la ley, siempre que la empresa no se encuentre en la necesidad de prescindir de sus empleados por una situación externa e independiente de ella, sino que la misma ha sido generada por su decisión libre, en pro de la optimización de sus recursos y funcionamiento, decisión legítima que la ley no objeta pero cuyas consecuencias deben ser asumidas por el titular de la misma”.

En la segunda sentencia de contraste, la materia de derecho propuesta para su resolución consistió en *“determinar si la causal legal de término de contrato de trabajo de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, al ser una causal objetiva, solo puede ser invocada por el empleador a partir de factores económicos externos ajenos a su voluntad, no pudiendo emanar de una reestructuración cuyo origen es la mera voluntad de la empresa; o si, como se señala en la sentencia impugnada, tal exigencia no está contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo”,* considerándose, en forma previa, que *“el juez de instancia estimó configurada la causal de término de contrato de trabajo por necesidades de la empresa, en atención a que como consecuencia del proceso de fusión de Sun International y Dreams, hubo una reestructuración o reorganización que implicó una disminución de cargos gerenciales intermedios en San Francisco Investment S. A., entre éstos, el del actor”,* decidiéndose, a continuación, que *“el empleador sólo puede invocar la causal de que se trata aludiendo a aspectos de carácter técnico o económico referidos a la empresa, establecimiento o servicio, y es una de tipo objetiva, por ende, no se relaciona con la conducta desplegada por el trabajador, y excede la mera voluntad del empleador; razón por la que debe probar los supuestos de hecho que den cuenta de la configuración de aquellas situaciones que lo forzaron a adoptar procesos de modernización o racionalización en el funcionamiento de la empresa, o de eventos económicos, como son las bajas en la productividad o cambio en las condiciones de mercado, señalados, como se dijo, a título ejemplar”,* por lo que *“el costo de la decisión de transformarse, fusionarse y modificar la modalidad de prestación de sus servicios –en virtud de cuyo diseño se justificaba la contratación de los actores- cuando ella no ha sido ocasionada por razones de bajas de productividad o que involucren en sí merma en las condiciones económicas del empleador, no puede ser traspasado al dependiente por cuanto -como se ha dicho- el legislador protege la estabilidad en el empleo y la mantención de las fuentes laborales,*



siendo de carga del empleador la indemnización de sus trabajadores con los incrementos que al efecto dispone la ley, siempre que la empresa no se encuentre en la necesidad de prescindir de sus empleados por una situación externa e independiente de ella, sino que la misma ha sido generada por su decisión libre, en pro de la optimización de sus recursos y funcionamiento, decisión legítima que la ley no objeta pero cuyas consecuencias deben ser asumidas por el titular de la misma”, concluyendo, “en consecuencia, que la interpretación correcta de la norma contenida en el artículo 161 del Código del Trabajo es aquella que postula que el empleador puede invocarla para poner término al contrato de trabajo, siempre que la desvinculación del trabajador se relacione con aspectos de carácter técnico o económico de la empresa, establecimiento o servicio, y que al ser objetiva no puede fundarse en su mera voluntad, sino que en situaciones que den cuenta que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa, también en circunstancias económicas, como son las bajas en la productividad o el cambio en las condiciones de mercado”.

En el tercer fallo, se consideró que la actora fue despedida por necesidades de la empresa, causal que *“parte de la premisa que la terminación del contrato debe estar asociada no a la sola voluntad del empleador, sino, se insiste, a hechos objetivos que hagan inevitable la separación del trabajador. Incluso, el legislador ha señalado que puede invocarse la racionalización de la empresa o su modernización, las bajas de productividad y los cambios de mercado o economía; así, aquella que sirve de base, no se encuentra acreditada en absoluto”.*

Sexto: Que de la lectura de las sentencias de contraste, se advierte que asumen posturas divergentes en torno a la configuración de la causal de término del contrato de trabajo por necesidades de la empresa, puesto que sostienen que al ser una causal objetiva, sólo puede ser invocada por el empleador a partir de factores externos, que al ser ajenos, no pueden emanar solo de su voluntad, constatándose que la sentencia recurrida adoptó una posición contraria, por cuanto validó que se configurara por un hecho discrecional de carácter técnico, motivada por una razón de reestructuración del establecimiento y que se diferencian de las originadas en basamentos objetivos de carácter patrimonial, por lo que esta Corte debe decidir cuál es la correcta.

Séptimo: Que, en forma previa, se debe tener presente que uno de los principios del Derecho Laboral, es el de protección del trabajador, puesto que



contiene normas de orden público que establecen prerrogativas irrenunciables en materia de remuneraciones, descansos y feriados, además de aquellas que reglamentan la forma de término del respectivo contrato, constituyendo una manifestación concreta de aquel principio, la continuidad o estabilidad laboral, que en la relación contractual se proyecta en la preferencia del legislador en que éstas sean indefinidas y en la regulación de causales específicas para su término, por lo que la sola voluntad del empleador, manifestada en ese sentido, se debe considerar excepcional.

Octavo: Que, bajo tal premisa, el artículo 161 del código del ramo autoriza al empleador a poner término al contrato de trabajo invocando la causal de necesidades de la empresa, originadas por las circunstancias que indica a modo ejemplar, derivadas de la racionalización o modernización de los servicios, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más dependientes.

La doctrina (Lanata F., Gabriela, “Contrato individual de trabajo”, 4° ed. actualizada, Santiago, Chile, Legal Publishing, 2010, p. 283), al examinar esta materia, explica que la razón del despido debe centrarse en necesidades de carácter económico o tecnológico, que autorizan al empleador a despedir cuando no puede mantener su fuente laboral por motivos de naturaleza objetiva; en razón de lo anterior, los hechos que la constituyen deben ser ajenos a la voluntad de las partes.

Otros autores sostienen que la causal que se analiza, debe constituir una situación objetiva que afecte a la empresa, establecimiento o servicio, por ende, no puede invocarse por simple arbitrio del empleador, caso en el que operaría como un mero despido libre o desahucio; la necesidad tiene que ser grave o de envergadura, por lo que debe tratarse de una situación de tal amplitud que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una rebaja en sus ganancias, y permanente, entonces, si es transitoria o puede recurrirse a otros medios o medidas que permitan alcanzar el mismo objetivo sin despedir trabajadores, no aplica la causal; y ha de haber una relación de causalidad entre las necesidades y el despido, porque es la situación de la empresa la que hace necesaria la separación de uno o más trabajadores. (Gamonal, Sergio y Guidi Caterina, Manual del contrato de trabajo, 4° edición revisada, Santiago, Chile, Thomson Reuters, 2015, pp. 387 y 388)



Finalmente, se explica que las necesidades de la empresa que justifican el despido pueden ser de índole económica y tecnológica, también una combinación de ambos factores, entendidos de modo amplio, y siempre deben tener alguna gravedad; en tal sentido se entiende que un pasajero mal estado económico, es riesgo del empresario y no configura la causal, y que entre las necesidades económicas o tecnológicas, por una parte, y el despido, por la otra, debe comprobarse una relación de causalidad. (Thayer, William y Novoa, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo IV, 5° edición actualizada, Santiago, Chile, Editorial Jurídica, 2010, p. 47-48).

Noveno: Que, atendido los términos de la norma citada, interpretada de acuerdo con los razonamientos expuestos, se debe concluir que el empleador sólo puede invocar la causal de necesidades de la empresa aludiendo a aspectos objetivos, de carácter técnico o económico del establecimiento, por lo que no se relaciona con su conducta y excede a la sola voluntad de aquél, quien deberá probar los supuestos de hecho que configuran las razones que lo forzaron a adoptar los procesos de modernización o racionalización en el funcionamiento de la empresa, o de eventos económicos como son las bajas en la productividad o cambio en las condiciones de mercado, que la disposición tantas veces citada señala a título ejemplar.

En ese contexto, esta causal de despido debe responder a hechos graves y objetivos, según la definición antes entregada, que forzosamente obliguen al empleador a despedir, siempre que se trate de circunstancias externas al establecimiento y que hacen inevitable la expiración del vínculo laboral, como una forma de hacer frente a la racionalización o modernización de las faenas o servicios, a las bajas de productividad o a los cambios en las condiciones del mercado o de la economía.

Décimo: Que, de lo expuesto, se debe concluir que la correcta interpretación del artículo 161 del Código del Trabajo, en torno a la cual se debe unificar la jurisprudencia, es aquella que postula que el empleador puede invocarla para poner término al contrato siempre que la desvinculación del trabajador se relacione con aspectos de carácter técnico o económico de la empresa, establecimiento o servicio, y que al ser objetiva, no puede fundarse en su mera voluntad, sino que en situaciones graves que den cuenta que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa, en circunstancias económicas, como son las bajas en la productividad



o el cambio en las condiciones de mercado; tal como se sostuvo en las sentencias dictadas por esta Corte y que fueron acompañadas a modo de contraste por los recurrentes, postura refrendada en las pronunciadas en los autos Rol N°35.742-2017, de 8 de enero de 2018, y más recientemente en el N°1.073-2018, de 20 de marzo de 2019, por lo que no basta la sola decisión patronal para justificar la desvinculación del dependiente, ya que requiere de una razón adicional, grave y exterior a su intención para sostenerla, exigencia que en este caso no concurre.

Undécimo: Que, atendido lo expuesto, y como la sentencia impugnada adoptó una orientación divergente a la que se considera correcta, tras desestimar el recurso de nulidad que dedujo la parte demandante fundado en la causal contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, por incurrir la de base en una errada interpretación de su artículo 161 inciso primero, el de unificación debe ser acogido, invalidarse el fallo recurrido y uniformar la doctrina en el sentido indicado.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la parte demandante, por lo que se invalida la sentencia de doce de junio de dos mil veinte dictada por la Corte de Apelaciones de Concepción, que rechazó el de nulidad que presentó en contra del fallo de la instancia de ocho de enero del mismo año, pronunciada por el Juzgado de Letras del Trabajo de esa ciudad, que, por consiguiente, es nula, por haberse dictado con infracción a lo dispuesto en su artículo 161 inciso primero, por lo que acto seguido y sin nueva vista, se dictará la respectiva de reemplazo.

Regístrese.

N°76.715-2020.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señora Gloria Ana Chevesich R., señora Andrea Muñoz S., y los Abogados Integrantes señor Diego Munita L. y Gonzalo Ruz L. No firma el abogado integrante señor Munita, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar ausente. Santiago, ocho de noviembre de dos mil veintiuno.





FJKLWXPVM

En Santiago, a ocho de noviembre de dos mil veintiuno, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

