

Santiago, diecisiete de enero de dos mil veintitrés.

Vistos:

En estos autos RIT O-659-2020, RUC 2040310990-9, seguidos ante el Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo, por sentencia de veinte de agosto de dos mil veintiuno, se rechazó la demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, deducida por doña Claudia del Carmen Pacheco Cortés en contra de la empresa Hipermercados Tottus S. A.

La demandante presentó recurso de nulidad, que fue desestimado por la Corte de Apelaciones de San Miguel, mediante sentencia de trece de octubre de dos mil veintiuno.

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 contener fundamentos plausibles, incluir una relación precisa y circunstanciada de las divergencias jurisprudenciales y acompañar copia del o de los fallos ejecutoriados que se invocan como criterios de referencia.

Segundo: Que la materia de derecho propuesta consiste en determinar *“si la causal legal de término del contrato de trabajo del artículo 161 Inc 1° ‘necesidades de la empresa’ 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 2. Si como sostiene la ltma. Corte de Apelaciones de San Miguel en el fallo impugnado, tal exigencia no está contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo, puesto que esta causal dice relación con razones de orden técnico y no económico”* (sic).

Para la recurrente, la correcta interpretación del artículo 161 del Código del Trabajo exige que la necesidad de la empresa que invoca el empleador para justificar el despido, obedezca a criterios de gravedad y externalidad, por lo que únicamente son atendibles aquellas motivaciones imperiosas y objetivas que se apartan de la sola voluntad patronal, admisibles si el establecimiento atraviesa un



escenario económico adverso por una importante baja de clientes o una disminución sustantiva en las ventas, desechando como motivación plausible la búsqueda de una mayor productividad, rédito que pretende la recurrida con su desvinculación, por lo que resulta improcedente; razones por las que solicita la invalidación del fallo impugnado y se dicte el de reemplazo que indica.

Tercero: Que para una correcta decisión del asunto controvertido, se deben consignar los hechos establecidos en la instancia:

1.- Doña Claudia del Carmen Pacheco Cortés fue contratada por la empresa Hipermercados Tottus S. A., permaneciendo vinculadas desde el 2 de agosto de 2010 al 30 de octubre de 2020, cuando fue despedida por la causal de necesidades de la empresa, contenida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.

2.- La demandante desempeñó la función de supervisora de cajas y percibió, como última remuneración mensual, la suma de \$511.926.

3.- Los hechos descritos en la carta de despido, fueron los siguientes: “ 1. *El empleador ha debido ejecutar una serie de procesos internos, de reorganización y readecuación, destinados a reestructurar y reorganizar la dotación bajo el cargo en que se desempeñaba y que en su caso corresponde al supermercado Tottus San Bernardo Plaza de la ciudad de Santiago. Este proceso de reestructuración y reorganización, que trae aparejado modificaciones internas y de actividades y puestos de trabajo, que exigen precisamente la terminación de su contrato de trabajo. 2. En este orden, en el área, en la cual se desempeñaba en calidad de Supervisor de Cajas, ha sido objeto de un proceso de racionalización y reestructuración debido a los cambios estructurales que experimenta la compañía. Estos cambios estructurales traen como consecuencia la racionalización de las actividades vinculadas a su cargo. De esta manera, alguna de la tareas puntuales que desempeñaba han debido concentrarse y reabsorberse en otras personas que ejecutaban funciones similares o distintas a las suyas. Su puesto de trabajo no va a ser reemplazado y el área de la citada tienda se verá reducida si se compara con su formación antes de su despido. 3. Este proceso de racionalización de personal se enmarca en un proceso de análisis y reestructuración de cargos a nivel nacional de las tiendas que tiene la empresa en el país más de cien puestos de trabajo” (sic).*

4.- El cargo que desempeñaba la demandante fue encomendado a uno de los supervisores que conservó su empleo.



5.- La empresa instaló nuevas cajas automáticas que no requieren de asistencia.

Cuarto: Que la judicatura del fondo consideró que los hechos descritos en la carta de despido describen procesos internos de reorganización de la empresa, destinados a reestructurar y reducir la dotación del área en que se desempeñaba la demandante, racionalización del personal que se sostiene en un análisis de cargos a nivel nacional, destacando el carácter técnico y no económico de la necesidad de la empresa invocada para despedir a la trabajadora, por lo que carecen de relevancia otras motivaciones como la bonanza económica que arguye o la expansión del negocio en el país, advirtiendo que el cargo ejercido por la actora se eliminó, porque fue entregado a uno de los supervisores que permaneció en su puesto, cambios tendientes a lograr una mayor productividad, constitutivas de razones suficientes para desestimar la demanda.

La sentencia impugnada rechazó el recurso de nulidad interpuesto por la demandante, fundado en la causal contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción a lo dispuesto en su artículo 161, por cuanto *“se ha rendido abundante prueba en autos y que corresponde a prueba documental, testimonial, exhibición de documentos y oficios. Prueba que ha sido ponderada de conformidad con las reglas de la sana crítica y que ha resultado suficiente, a juicio de esta Corte, para que la sentenciadora pueda tener por acreditada la causal invocada para el despido de la demandante”*.

Quinto: Que, con el fin de acreditar la existencia de distintas interpretaciones respecto de la materia de derecho propuesta, la recurrente presentó dos sentencias de contraste pronunciadas por esta Corte en los autos Rol N°35.742-2017, de 8 de enero de 2018, y por la Corte de Apelaciones de Valdivia, en el ingreso Rol N°229-2018, de 18 de diciembre de 2018.

En el primer fallo fue resuelto un recurso de unificación de jurisprudencia deducido por el demandante, en el que se propuso la siguiente materia de derecho: *“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, antes de resolver, 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 segundo pronunciamiento, se consideraron los siguientes hechos para resolver: *“a) que se puso término a las funciones de los demandantes por la causal del artículo N° 161 N° 1 del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa; b) que esa causal se fundó en la circunstancia que la empresa ha procurado reducir sus costos operativos y sus gastos con el objeto de incrementar sus utilidades, que hasta el año 2015 fueron negativas; c) que en su propósito de aumentar sus utilidades, ha determinado reducir el número de trabajadores del área de ventas, lo que provocó la reorganización de la empresa a nivel nacional; c) que en los años 2016 y 2017 la empresa ha tenido utilidades, no obstante mantener considerables pérdidas acumuladas”*; precisándose, a continuación, que *“el proceso de reorganización que la empresa invoca emana de su propia decisión, por su voluntad, con lo que se procura destacar que adoptó esa decisión sin que se hubiere acreditado que exista un contexto económico de carácter general, que en el tiempo presente y con los antecedentes conocidos pudiera hacerla imprescindible y forzosa”*. *“En el caso de estos autos efectivamente se acreditó la reestructuración invocada por la demandada; sin embargo, ese proceso obedece a la voluntad de la empresa de disminuir sus costos y gastos, sin que la reorganización obedezca a circunstancias personales del trabajador o a una situación de contexto externo económico de carácter general que afecte directamente a la empresa, determinando la necesidad de producir esa reorganización. Así es corroborado además, por la circunstancia que la empresa ha procedido a la recontratación en forma reducida, y con remuneraciones inferiores a las de los actores, lo que el recurrente admite en su recurso”*; concluyéndose, por tanto, que *“la ausencia de factores económicos externos que representen un imperativo para proceder a la reestructuración, no permite acreditar la causal toda vez que la decisión de prescindir de los servicios de la demandante, fundada en las necesidades de la empresa, debe exhibir condiciones de objetividad, ajenas a la voluntad de la empresa. Tratándose de una causal de despido objetiva, ajena entonces a la conducta contractual o personal del dependiente y que, en consecuencia, excede 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 externas 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 generales en las*



condiciones del mercado, deben todos ellos ser debidamente 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” y “constatando que no existen factores externos objetivos, en cuanto el recurrente ha sostenido que la decisión del empleador de poner término al contrato de la actora tiene su fundamento en un proceso de reorganización de la empresa que se ha llevado a cabo en todo el país con el propósito de disminuir sus gastos, resulta que la causa directa del despido son las propias decisiones de la empleadora”.

Sexto: Que, de la lectura de las sentencias de contraste, se advierte que asumen posturas divergentes al de la impugnada, en torno a la configuración de la causal de término del contrato de trabajo por necesidades de la empresa, puesto que sostienen que, tratándose de una causal objetiva, sólo puede ser invocada por el empleador a partir de factores externos, que no pueden emanar únicamente de su voluntad, constatándose que la recurrida adoptó una posición contraria, por cuanto permitió su procedencia por un hecho discrecional de carácter técnico, motivada por una razón de reestructuración del establecimiento, 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 en el empleo, que en la relación contractual se proyecta en la preferencia de la ley en que 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 hacen 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 al dependiente 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 despido libre o desahucio; la necesidad tiene que ser grave, 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 también 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 existir 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, por lo expuesto, se debe concluir que la causal de despido reglada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, exige la



conurrencia de aspectos técnicos o económicos, y al ser objetiva, no puede fundarse en la simple voluntad del empleador, 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 financieras adversas, como bajas en la productividad o cambios en las condiciones del mercado; tal como se sostuvo en las sentencias de contraste y en los fallos dictados por esta Corte en los autos Rol N°35.742-2017, 1.073-2018, 76.715-2020 y 63.480-2021, por lo que no basta la simple decisión patronal para justificar la desvinculación del dependiente, puesto que se requiere de una razón adicional, grave y exterior a su intención para sostenerla, conjunto de exigencias que en este caso no concurren.

Décimo: Que, conforme a lo razonado y habiéndose determinado la correcta interpretación de las normas que deciden la controversia, el arbitrio interpuesto será acogido en los términos que se indicarán a continuación.

Por estas consideraciones y disposiciones citadas, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la demandante, por lo que se invalida la sentencia de trece de octubre de dos mil veintiuno dictada por la Corte de Apelaciones de San Miguel, que rechazó el de nulidad que presentó en contra de la de instancia de veinte de septiembre del mismo año, pronunciada por el Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo, que, por consiguiente, es nula, por lo que acto seguido y sin nueva vista, se dictará la respectiva de reemplazo.

Regístrese.

N°87.286-2021.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señoras Gloria Ana Chevesich R., María Cristina Gajardo H., ministra suplente señora Dobra Lusic N., y el abogado integrante señor Eduardo Morales R. No firma la ministra suplente señora Lusic y el abogado integrante señor Morales, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por haber terminado su periodo de suplencia el primero y por estar ausente el segundo. Santiago, diecisiete de enero de dos mil veintitrés.





RXBCDXTPXH

En Santiago, a diecisiete de enero de dos mil veintitrés, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

