

Santiago, once de mayo de dos mil veintiséis.

Vistos:

En estos autos RIT O-480-2023, RUC N°2240435653-8, del Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt, por sentencia de catorce de julio de dos mil veintitrés, se rechazó la demanda por despido improcedente y cobro de prestaciones deducida por don Rodrigo Andrés Cabrera Barriga, en contra de la Fundación Salud y Familia.

El demandante presentó recurso de nulidad que fue desestimado por una sala de la Corte de Apelaciones de Puerto Montt, por sentencia de siete de octubre de dos mil veinticuatro.

En contra de esta decisión, 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 una o más sentencias firmes emanadas 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 de término del 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*”.

Para el recurrente, la causal contemplada en la citada disposición sólo puede invocarse por el empleador a partir de situaciones objetivas, graves y externas, ajenas al trabajador, que den cuenta que forzosamente tuvo que adoptar procesos de reestructuración cuyo origen no sea su mera voluntad; razones por las que solicita la invalidación del fallo impugnado y se dicte el de reemplazo que indica.



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

1.- El demandante don Rodrigo Andrés Cabrera Barriga fue contratado por la demandada -Fundación Salud y Familia- el 01 de enero de 2021 para desempeñarse como nutricionista, mediante anexo de 22 de marzo del mismo año asumió las funciones de jefe de proyecto del Cesfam Techo Para Todos. En el contrato de trabajo que celebró se le reconoció antigüedad laboral que mantuvo con el Arzobispado de Puerto Montt desde el 01 de abril de 2005, y percibió como última remuneración la suma de \$2.343.130.

2.- El vínculo entre las partes concluyó el 31 de agosto de 2022 por la causal de necesidades de la empresa, fundada en la reestructuración del área en la que se desempeñaba el actor, con el fin de optimizar los recursos y destinarlos a otras áreas del Cesfam Techo para Todos, decisión que se tomó en sesión del directorio de la demandada el 25 de agosto de 2022, en que se acordó eliminar la figura de encargado de proyectos.

Cuarto: Que sobre la base de esos hechos, la judicatura de la instancia rechazó la demanda, señalando que en los despidos por decisión unilateral del empleador, corresponde a éste acreditar la ocurrencia de los hechos invocados como causal de despido, la que corresponde a necesidades de la empresa, específicamente reestructuración, y la carta de despido es específica, fundada en el acuerdo de directorio de eliminar el cargo ejercido por el demandante, lo que fue probado, agregando que el empleador tiene la facultad de organizar, dirigir y administrar su empresa de acuerdo a su criterio y organizar el trabajo conforme al modo de administración que elabore, por lo que la decisión de eliminar el área de proyectos y, consecuentemente, el cargo de jefe de proyectos, se encuentra dentro de sus facultades y se enmarca dentro de la hipótesis del artículo 161 del Código del Trabajo.

Quinto: Que, por su parte, la sentencia impugnada rechazó el recurso de nulidad que dedujo el demandante, fundado en las causales previstas en los artículos 478 letra c) y 477 del Código del Trabajo, esta última por infracción a lo dispuesto en su artículo 161, señalando que los hechos establecidos en la sentencia del grado permitieron concluir que el despido se ajustó a derecho, y por tanto, que no era improcedente, *“razonamiento que estos sentenciadores comparten, estimando que el tribunal a quo realizó la correcta calificación jurídica que correspondía en el presente caso, más allá de la discrepancia que pueda*



tener la parte recurrente en tal sentido”, agregando respecto al segundo motivo de nulidad esgrimido por el actor que “estos sentenciadores, de acuerdo a los hechos establecidos, no advierten la infracción de ley que alega el recurrente, por cuanto, de lo razonado precedentemente, se advierte que el tribunal a quo ha dado estricto cumplimiento de las normas que señala el recurrente como fundamento de la causal invocada, esto es, la del artículo 3 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 161 del mismo cuerpo legal”.

Sexto: Que, para confrontar el dictamen impugnado, el demandante presentó las sentencias dictadas por la Corte de Apelaciones de Santiago en el ingreso Rol N°573-2011, y por esta Corte en los roles N°7022-2009 y 35.742-2017.

La primera declaró que la casual en análisis parte de la premisa que la terminación del contrato no debe estar asociada a la sola voluntad del empleador, sino a hechos objetivos que hagan inevitable la separación del trabajador, puesto, que la ley señala que puede invocarse la racionalización de la empresa o su modernización, las bajas de productividad y los cambios del mercado o economía.

La segunda sostiene que las necesidades de la empresa deben estar relacionadas con aspectos de carácter técnico o de orden económico; precisando que los primeros aluden a rasgos estructurales de instalación de la empresa, que provocan cambios en su mecánica funcional y que los segundos importan la existencia de un deterioro en sus condiciones económicas que hagan inseguro su funcionamiento; de manera que al tratarse de una causal objetiva, ajena a la conducta contractual o personal del dependiente y que excede a la mera voluntad del empleador, requiere la concurrencia de hechos o circunstancias que la hagan procedente y que deben ser probados en el juicio.

La última reiteró que la correcta interpretación de la disposición en cuestión es la que postula que el empleador puede invocarla siempre que la desvinculación se relacione con aspectos de carácter técnico o económico de la empresa, establecimiento o servicio, pues al ser objetiva no puede fundarse en su mera voluntad, sino en situaciones que den cuenta que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización, o en circunstancias económicas como las bajas en la productividad o el cambio en las condiciones de mercado.

Séptimo: 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, ajenos a su voluntad, 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 consistente en la eliminación del puesto de trabajo, motivado por una reestructuración con el fin de optimizar recursos y que se diferencia de las originadas en basamentos objetivos de índole técnico o patrimonial, por lo que esta Corte debe decidir cuál es la correcta.

Octavo: Que, para resolver el asunto, se debe considerar que uno de los principios del Derecho Laboral es el de protección del trabajador, que se exterioriza a través del establecimiento de un estatuto protector, con normas de orden público que consagran mínimos irrenunciables en materia de remuneraciones, descansos y feriados, entre otras, que igualmente reglamentan la forma de término de la vinculación, 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.

Noveno: Que el artículo 161 del Código del ramo autoriza al empleador a poner término al contrato de trabajo por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, determinación que debe originarse en las circunstancias que indica a modo ejemplar, derivadas de su racionalización o modernización, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o en la economía que hagan necesaria la separación de uno o más dependientes, o en otras situaciones similares.

Respecto de dicha causal, la doctrina afirma, según los términos del mensaje de la ley que la introdujo en la legislación y la respectiva discusión parlamentaria, que la razón de la desvinculación debe centrarse en necesidades de carácter económico o tecnológico, que autorizan al empleador a despedir cuando no puede mantener la fuente laboral por circunstancias de naturaleza objetiva; en razón de lo anterior, los hechos que la constituyen se encuentran fuera de la voluntad de las partes, en particular del empleador, pues apunta a que el trabajador sea desvinculado por motivos objetivos. (Lanata F., Gabriela, *Contrato Individual de Trabajo*, 4° ed. actualizada, Santiago, Chile, Legal Publishing, 2010, p. 283).



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 o por capricho, caso en el que operaría como un 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, 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, no aplica la causal; requiriéndose, además, una relación de causalidad entre la necesidad y el despido, porque es la situación de la empresa la que provoca la separación de uno o más dependientes. (Gamonal, Sergio y Guidi Caterina, *Manual del Contrato de Trabajo*, 4° edición revisada, Santiago, Chile, Thomson Reuters, 2015, pp.387-388).

Finalmente, se explica que las necesidades de la empresa que justifican el despido pueden ser de índole económica y tecnológica o 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, pp. 47-48).

Décimo: Que, por lo expuesto y atendido los términos de la norma citada, 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 de aquél; quien deberá probar los supuestos de hecho que configuran las razones 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 del mercado, que la disposición tantas veces citada señala a título ejemplar.

Undécimo: Que, dicho lo anterior, se advierte de los hechos establecidos, que el antecedente causal del despido del demandante, consistente en la eliminación del puesto de encargado de proyectos por motivo de reestructuración,



constituye una decisión unilateral del empleador que no puede entenderse como suficiente para justificar el despido si carece de una relación que permita entender que se trató de una decisión irremediable que rebasó su mera voluntad.

En definitiva, se advierte una ausencia de aquellos elementos de juicio necesarios para poder colegir que el despido haya sido efectivamente ocasionado por razones de bajas en la productividad o por otras circunstancias económicas o de cambios en el mercado que involucren una merma relevante en las facultades económicas del empleador, por cuanto una interpretación contraria importaría traspasar el costo de la decisión de maximizar sus recursos y mejorar sus resultados al dependiente, lo que es contrario al carácter protector de la legislación laboral y específicamente, a la estabilidad en el empleo y a la mantención de las fuentes de trabajo.

Acorde a lo que se viene razonando, es 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 haya sido generada por su decisión libre, en pro de la optimización de sus activos y funcionamiento, decisión legítima que la ley no objeta, pero, cuyas consecuencias deben ser asumidas por su titular.

Duodécimo: Que, atendido lo expuesto, como la sentencia impugnada adoptó una postura diferente y debido a lo anterior desestimó el recurso de nulidad que dedujo la parte demandante, fundado en la causal contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, por errada interpretación de su artículo 161, la derivación lógica es que corresponde acogerlo y unificar la jurisprudencia 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 el demandante contra la sentencia de siete de octubre de dos mil veinticuatro, dictada por una sala de la Corte de Apelaciones de Puerto Montt, que rechazó el de nulidad que presentó para invalidar el fallo de catorce de julio de dos mil veintitrés, pronunciado por el Juzgado de Letras del Trabajo de esa ciudad y, en consecuencia, **se hace lugar, declarándose que la decisión del grado es nula**; acto seguido, sin nueva vista, pero separadamente, se dicta la correspondiente de reemplazo.

Redacción a cargo de la ministra señora Jessica González Troncoso.



Regístrese.

N°55.847-2024.

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los ministros señor Ricardo Blanco H., señora Andrea Muñoz S., señor Leopoldo Llanos S., señora Jessica González T., y la abogada integrante señora Fabiola Lathrop G. Santiago, once de mayo de dos mil veintiséis.



En Santiago, a once de mayo de dos mil veintiséis, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

