

Santiago, ocho de enero de dos mil dieciocho.

Vistos:

En autos número de RIT T-68-2016, caratulados "Medel Orellana con San Francisco Investment S.A", seguidos ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua, por sentencia de veintidós de febrero de dos mil diecisiete, en lo que interesa, se rechazó la demanda subsidiaria de despido improcedente, sin costas; y una sala de la Corte de Apelaciones de Rancagua con fecha catorce de junio último, desestimó el recurso de nulidad que la parte demandante dedujo y que se fundó en la causal consagrada en el artículo 477 del Código del Trabajo.

En contra de la última decisión dicha parte interpuso recurso de unificación de jurisprudencia, y solicita que se lo acoja y se la anule, acto seguido, sin nueva vista y separadamente, se dicte una de reemplazo que uniforme la jurisprudencia respecto de la materia de derecho que señala y en la forma que propone.

Se trajeron los autos en relación.

Considerando:

1° Que el recurrente indica 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; decisión que se impugnó a través de un recurso de nulidad por la causal del artículo 477 inciso primero, segunda parte, en relación a lo que dispone el artículo 161, ambos del Código del Trabajo, que establece la causal de “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”, en atención a que se acreditó que el proceso de fusión de empresas correspondió a un acto voluntario y definido por el empleador que no obedeció a causales externas impuestas de forma exógena a su voluntad. Pues bien, la Corte de Apelaciones de Rancagua lo rechazó bajo el argumento de que dichas aseveraciones no están contempladas en el citado artículo, y es correcto lo resuelto en la sentencia



de instancia, razón por la que no incurrió en la infracción de ley denunciada.

Afirma, entonces, que la esencia de la discusión jurídica que se somete a decisión 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, 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; sosteniendo que la primera postura es la correcta y ha sido adoptada por esta Corte en sentencia de veintidós de diciembre de dos mil nueve, dictada en los autos número de rol 7022-09, en la medida que señaló que “... *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*”.

“...*así, 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 o 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...”; lo que importa entender que la causal de que se trata al ser una de tipo objetivo, 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.

En el mismo sentido, invoca aquella dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago con fecha veintiséis diciembre de dos mil once, en los autos número de rol 573-2011, en cuanto expresa que *“...en relación al recurso referido con el punto letra 1 letra a) del motivo precedente, lo concreto resulta ser que la actora fue despedida por necesidades de la empresa, causal que centra en la fusión y redistribución de funciones: en todo caso, debe entenderse que la causal conlleva circunstancias objetivas graves y permanentes...”* y *“la causal en análisis, además, 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...”*

Indica que ante interpretaciones opuestas acerca del carácter de la causal, una que niega su carácter objetivo y otra que lo afirma, corresponde que se unifique la doctrina en el sentido último, vale decir, aceptando aquella que postula que 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. Lo anterior, por la necesidad de velar por la certeza jurídica y por la primacía del principio de continuidad o estabilidad en el empleo, planteado por el profesor Américo Pla como la tendencia hacia la conservación de la fuente de trabajo, para lograr que el empleado quede adherido al organismo empresarial y, así, preservar la relación laboral. En congruencia con este principio, la interpretación de las causales que legítimamente permiten al empleador poner término al contrato de trabajo debe ser efectuada de manera restrictiva. Y en el caso concreto, quedar circunscrita a fenómenos objetivos, exógenos e irresistibles, y no a la



decisión discrecional del empleador.

Solicita, en definitiva, se acoja el recurso y se declare que es nula la sentencia en la parte que rechazó la demanda subsidiaria por despido improcedente, y acto seguido, sin nueva vista pero separadamente, se dicte la correspondiente de reemplazo que declare el despido improcedente y condene a la demandada al pago del treinta por ciento de recargo sobre la indemnización por años de servicio, por la suma de \$ 4.961.507, y la restitución del aporte al seguro de cesantía descontado por el empleador de aquella indemnización, por el valor de \$4.063.060;

2° Que de la lectura de las sentencias de contraste se advierte que es efectivo lo que se sostiene en el recurso, en el sentido que asumen posturas jurisprudenciales diferentes en torno a la configuración de la causal de término de contrato de trabajo de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, pues sostienen que al ser una causal objetiva, solo puede ser invocada por el empleador a partir de factores económicos externos ajenos, no pudiendo emanar de una reestructuración cuyo origen es su mera voluntad, y en cambio la impugnada adopta una contraria, en orden a que las aseveraciones invocadas por el demandante en cuanto que no se configuró la causal, porque la fusión de las empresas correspondió a un acto voluntario del empleador, no a motivos externos que le fueron impuestos, no corresponde que sean acogidas, ya que no lo contempla el artículo 161 del Código de Trabajo, por lo que corresponde determinar cuál es la correcta;

3° Que, en forma previa, se debe tener presente que uno de los principios del Derecho del Trabajo es el de protección del trabajador, que en la legislación positiva y en lo concerniente al derecho individual del trabajo, se exterioriza a través del establecimiento de un estatuto protector, con normas de orden público que establecen mínimos irrenunciables en materia de remuneraciones, descansos y feriados, entre otras, también que reglamentan la forma de término del contrato de trabajo. En doctrina, en lo que interesa, se sostiene que una manifestación concreta de dicho principio es el de la continuidad o estabilidad laboral, que en la relación contractual



se proyecta en una de carácter indefinida y en la consagración de causales específicas para poder finiquitarla, por lo tanto, la sola voluntad del empleador manifestada en ese sentido es excepcional.

Pues bien, el artículo 161 del Código del Trabajo autoriza al empleador a poner término al contrato de trabajo invocando la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, originadas por las circunstancias que indica a modo ejemplar, a saber, las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

Respecto de dicha causal, la doctrina afirma, considerando los términos del mensaje de la ley que la introdujo en la legislación y la respectiva discusión parlamentaria, que la razón del despido debe centrarse en necesidades de carácter económico o tecnológico, esto es, que autoriza al empleador a despedir cuando no puede mantener la 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, pues apunta a que el trabajador sea desvinculado por mociones objetivas. (Lanata F., Gabriela, “Contrato individual de trabajo”, 4º ed. actualizada, Santiago, Chile, Legal Publishing, 2010, p. 283)

También, que la causal se coliga con impulsos de índole económico, tecnológico o estructural, no relacionados a la persona del trabajador, por lo mismo, con su capacidad, ergo, son causas relacionados con el funcionamiento de la empresa, derivadas de un excedente de mano de obra o la reducción de los puestos de trabajo por razones económicas o técnicas. (Lizama Portal, Luis, Derecho del Trabajo, Lexis Nexis, Santiago, Chile, 2005, p.184-185)

Asimismo, que debe tratarse de una situación objetiva que afecta 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 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 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, 4º edición revisada, Santiago, Chile, Thomson Reuters, 2015 (p.387-388))

Del mismo modo, que las necesidades de la empresa que explican 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 ha entendido 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, debía mediar una relación de causalidad. (Thayer, William y Novoa, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo IV, 5º edición actualizada, Santiago, Chile, Editorial Jurídica, 2010, p. 47-48);

4º Que, entonces, atendido los términos de la norma citada, interpretada a la luz de los principios señalados en el motivo 3º, 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;

5º Que, en ese contexto, se comparte lo sostenido por esta Corte en la sentencia acompañada, a título de contraste, en orden a 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... ”;

6° Que, en consecuencia, 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;

7° Que, atendido lo expuesto, y como la sentencia impugnada adoptó una postura diferente, y en razón de lo anterior desestimó el recurso de nulidad que dedujo la parte demandante y que se fundó en la causal contemplada en el artículo 477 del citado código, por errada interpretación del artículo 161 del mismo, la derivación lógica es que corresponde acogerlo y unificar la jurisprudencia en el sentido indicado precedentemente.

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 en contra de la sentencia de catorce de junio de dos mil diecisiete, dictada por una sala de la Corte de Apelaciones de Rancagua, que rechazó el de nulidad que planteó en contra de la sentencia de veintidós de febrero del mismo año dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua, la que, por consiguiente, es nula, debiendo acto seguido y sin nueva vista, dictarse la pertinente de reemplazo.

Acordada con el **voto en contra** del abogado integrante señor Correa, quien fue de opinión de rechazar el recurso por estimar que la supresión de puestos de trabajo que han resultado innecesarios como resultado de una fusión de empresas constituye una necesidad de la empresa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 161 del Código del Trabajo. La necesidad de una medida se determina en función de una finalidad. La legítima finalidad de una empresa es la generación de utilidad. En una economía competitiva, la generación de utilidad sostenidamente en el tiempo exige que la empresa aumente su productividad. Toda medida que contribuya a tal aumento de productividad es por ello necesaria. Es así que el artículo 161 del Código del Trabajo se refiere expresamente a la “racionalización o modernización” de la empresa, cuya finalidad es la reducción de costos y consiguiente aumento de productividad. La supresión de puestos de trabajo superfluos es una típica medida de racionalización. En consecuencia, ella se encuentra comprendida dentro de las medidas que el Código del Trabajo considera una necesidad de la empresa.

Regístrese.

Redactó la ministra Gloria Ana Chevesich R. y la disidencia, su autor.

Rol N° 35.742-17.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Haroldo Brito C., señora Gloria Ana Chevesich R., señor Jorge Dahm O., y los Abogados Integrantes señores Carlos Pizarro W., y Rodrigo Correa G. No firman los ministros señor Dahm y el abogado integrante señor Pizarro, no obstante haber concurrido a la vista y al



acuerdo de la causa, por estar en comisión de servicios el primero y por estar ausente el segundo. Santiago, ocho de enero de dos mil dieciocho.



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

