

Santiago, tres de septiembre de dos mil veinticuatro.

Vistos:

Por sentencia de veintiséis de septiembre de dos mil veintitrés, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT O-3519-2023, se resolvió rechazar la demanda en todas sus partes, sin costas.

Contra este fallo, la parte demandante interpone recurso de nulidad invocando la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, por estimar que se ha dictado sentencia con omisión de los requisitos establecidos en el artículo 459 N° 4 del mismo cuerpo legal. En subsidio, invoca la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, por estimar que es necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior. En subsidio, invoca la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por estimar que se ha dictado sentencia con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación con los artículos 161, 162 y 454 N° 1, todos del mismo cuerpo legal.

Declarado admisible el recurso se procedió a su vista, oportunidad en que alegaron los abogados de las partes.

Considerando:

Primero: Que, la demandante invoca primero la causal contenida en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, toda vez que, sin perjuicio de que la sentencia recurrida señala, en su considerando cuarto, cual es la prueba incorporada por las partes, desarrollando luego un razonamiento acerca de los medios de prueba e indicando, en su considerando noveno, los hechos acreditados. Reclama que, teniendo como indicador los estándares establecidos en el artículo 459 N° 4 del mismo cuerpo legal, la motivación del fallo es deficiente, pues habría existido una percepción errónea de la prueba producida, ya que se otorgaría un contenido erróneo a dos medios de prueba, la carta de despido y la declaración del testigo Sr. [REDACTED] y, asimismo, no se indicarían en la sentencia los motivos para otorgar valor a la prueba de testigos de la demandada.

Acusa que el tribunal no explica por qué da valor a las declaraciones testimoniales de la demandada, y ello es problemático pues no señalan cómo se vinculan a las partes y los hechos objeto del juicio. Alega que el



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QXGLXPGHPTS

testigo [REDACTED] ni siquiera aclara si trabaja en la empresa o no, o si conoce al actor. En cuanto al testigo [REDACTED] alega que no explica en qué consiste su cargo de jefe de remuneraciones de la empresa, y que señala que solo conoce de nombre al actor, sin saber en que cargo y unidad se desempeñaba. Además, reclama que ambos no dan razones de sus dichos cuando declarar que se eliminó el puesto de trabajo del actor sin reposición o que la empresa llevó a cabo una reestructuración.

Respecto de la carta de despido, alega que si se compara su texto íntegro de la misma con el resumen que se hace de la misma en el considerando noveno, se advierte que el sentenciador añadió un hecho no mencionado en aquélla, esto es, la eliminación del cargo y las actuales funciones que detentaba el demandante. Otro tanto acusa en cuanto a la declaración del testigo [REDACTED], de la demandada, pues no afirmaría que se ha eliminado el cargo que detenta el actor, como los demás desvinculados, sin que se haya contratado personal de reemplazo, ya que no se le formula pregunta alguna en relación a tal circunstancia, por tanto, es errado que el tribunal le atribuya tal contenido a su declaración.

Afirma que lo denunciado influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo porque al realizar una motivación fáctica parcial e incompleta de la sentencia se perjudica a la demandante, pues a partir del contenido de la carta de despido y las declaraciones testimoniales se estima ajustado a derecho el despido del actor.

Solicita que se anule el fallo impugnado y se dicte sentencia de reemplazo que acoja la demanda, condenando a la demandada, declarando que el despido del actor fue improcedente y condenando a la demandada al pago de un recargo del 30% a la indemnización por años de servicio y la devolución del descuento realizado por el empleador por aporte patronal al seguro de cesantía, más reajustes e intereses legales, con costas.

Segundo: Que, en subsidio, la demandante invoca la causal contenida en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, toda vez que, a su juicio, la calificación que hace el sentenciador de la descripción de hechos contenida en la carta de despido sería errada.

Estima que nuestra jurisprudencia ha desarrollado la exigencia que contempla el artículo 162 del Código del Trabajo en cuanto a que el



contenido de la misiva debe ser expresado de manera clara, precisa y concisa, de manera tal que el trabajador esté en condiciones reales de reclamar ante el juzgado competente sobre la decisión de su empleador. Denuncia que a pesar de que el tribunal reconoce este estándar, cometería el error de calificar el contenido de la carta enviada en este caso como pormenorizada y no genérica.

Alega que la carta de despido no indica cuál es la fuente de esta necesidad de racionalización y reestructuración que refiere, tampoco señala como afecta el área en que se desempeña el trabajador, ni siquiera menciona en la que ejerce sus funciones. Asimismo, no explica cómo se reducirán y ajustarán las actividades, funciones y responsabilidades de los equipos de trabajo, en definitiva, no indica como la referida racionalización y reestructuración afecta en específico el área de trabajo y el equipo de trabajo del trabajador. Agrega que se mencionan los continuos y permanentes cambios en la industria de las telecomunicaciones, pero no se indica cuáles serían estos cambios, ni siquiera a modo ejemplar. Luego se refiere que el sector de las telecomunicaciones es de alta y agresiva competencia, pero no se explica como esto afecta a la empresa ni cómo influye en circunstancias económicas o tecnológicas que determinen la necesidad de despedir al trabajador. Posteriormente, se hace referencia a un ciclo de negocio con poco crecimiento y altas inversiones, con una alta inflación, pero no se señala a cuál se refiere. Se indica que estas circunstancias obligan a la empresa a “revisar en forma exhaustiva y detallada todas sus áreas, funciones y equipos, para producir mejoras reales en la eficiencia y productividad.”, cabe indicar que las mejoras de eficiencia y productividad fundadas en la mera voluntad del empleador no se encuentran cubiertas por esta causal de despido, sin embargo, aun pasando por alto esta consideración, la carta no explica en que consiste esta revisión exhaustiva y detallada y qué relación tiene con el puesto de trabajo del demandante.

Alude a que, en casos diversos, en que la empresa demandada ha despedido trabajadores con una carta de idéntico tenor, la demanda ha sido acogida considerando la generalidad y vaguedad de la misiva.

Afirma que lo denunciado influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo porque al estimarse que la carta de despido cumple con el



estándar de especificidad exigido por la jurisprudencia, el sentenciador incurriría en un grave error de calificación jurídica, debiendo haber concluido que nos encontramos frente a una misiva genérica, lo que tendría como consecuencia que el despido debe ser considerado injustificado.

Solicita que se anule el fallo impugnado y se dicte sentencia de reemplazo que acoja la demanda, condenando a la demandada, declarando que el despido del actor fue improcedente y condenando a la demandada al pago de un recargo del 30% a la indemnización por años de servicio y la devolución del descuento realizado por el empleador por aporte patronal al seguro de cesantía, más reajustes e intereses legales, con costas.

Tercero: Que, en subsidio, la demandante invoca la causal contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, toda vez que, a su juicio, el sentenciador ha incurrido en una infracción a los artículos 162 y 454 N° 1 del mismo cuerpo legal, normas de las que desprende que la prueba en materia de despido se circunscribe a los hechos consignados en la carta de despido, sin que puedan alegarse hechos distintos. Alega que el sentenciador contraviene estas normas al agregar hechos no mencionados en la carta de despido como justificativos de la causal aplicada, según se lee en el considerando noveno del fallo, esto es, la eliminación del cargo del actor y sus actuales funciones. Esto trae como consecuencia que el sentenciador admita prueba sobre estos hechos nuevos y adicionalmente también sobre la circunstancia de no haberse reemplazado el cargo, lo que sería inadmisibles a la luz de las normas citadas.

También reclama que el sentenciador interpretó erradamente el artículo 161 del Código del Trabajo, en tanto entiende configurada la causal de despido por necesidades de la empresa por hechos que carecen del mérito suficiente para tenerla por acreditada. En efecto, plantea que si bien se tuvo por demostrado que existió un proceso de reestructuración que afectó a más de 290 trabajadores, en ningún momento se explica que hechos o circunstancias justifican o explican la necesidad de la reestructuración, sin que la sentencia se haga cargo de tal punto. En otras palabras, no existirían hechos objetivos, graves y permanentes que justifiquen el proceso de desvinculaciones adoptado por la demandada.



Afirma que lo denunciado influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo porque las infracciones de ley anotadas permitieron al sentenciador sustentar el rechazo a la demanda al tener por acreditado que se eliminó el cargo del trabajador y que no existió reemplazo del mismo, hechos sin los cuales no sería posible que se justifique la causal invocada

Solicita que se anule el fallo impugnado y se dicte sentencia de reemplazo que acoja la demanda, condenando a la demandada, declarando que el despido del actor fue improcedente y condenando a la demandada al pago de un recargo del 30% a la indemnización por años de servicio y la devolución del descuento realizado por el empleador por aporte patronal al seguro de cesantía, más reajustes e intereses legales, con costas.

Cuarto: Que el recurso de nulidad laboral tiene por objeto, según sea la causal invocada, asegurar el respeto a las garantías y derechos fundamentales, o bien, conseguir sentencias ajustadas a la ley, como se desprende de los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo, todo lo cual evidencia su carácter extraordinario que se manifiesta por la excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de las referidas causales en atención al fin perseguido por ellas, situación que igualmente determina un ámbito restringido de revisión por parte de los tribunales superiores y que, como contrapartida, impone al recurrente la obligación de precisar con rigurosidad los fundamentos de aquellas que invoca, como, asimismo, de las peticiones que efectúa.

Igualmente, cabe tener presente que el recurso de nulidad no constituye una instancia, de manera que estas sentenciadoras no pueden ni deben revisar los hechos que conforman el conflicto jurídico de que se trata, siendo la apreciación y establecimiento de éstos una facultad exclusiva y excluyente del juez que conoció del respectivo juicio, y, asimismo, a esta Corte le está vedado efectuar una valoración de la prueba rendida ante el Juzgado del Trabajo, lo que corresponde únicamente a éste, el cual está dotado de plena libertad para ello, con la sola limitación de no contrariar los principios de la lógica, las máximas de experiencia y los conocimientos científicamente afianzados.



El recurso de nulidad, finalmente requiere claridad y precisión en su fundamentación lo que resulta necesario toda vez que aquello da y define la competencia del Tribunal superior, el que no puede acogerlo por otros motivos, salvo la situación contemplada en el inciso final del artículo 479 del Código del Trabajo.

En cuanto a la causal principal prevista en el artículo 478 e) en relación al artículo 459 del Código del Trabajo:

Quinto: Que, sobre el fundamento de la citada impugnación, es necesario tener en cuenta que el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo prescribe: *“El recurso de nulidad procederá, además:*

e) Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 ó 501, inciso final, de este Código, según corresponda; contuviese decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue”;

El artículo 459 del Código del Trabajo, a su turno, indica que: *“La sentencia definitiva deberá contener:*

4.- El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación;” conceptualización que da cuenta que ella está prevista para velar por la forma de las sentencias, imponiendo al tribunal -en lo pertinente al recurso- la carga de analizar toda la prueba rendida, consignar los hechos que se consideran demostrados y las consideraciones jurídicas en las que el fallo se funda.

Sexto: Que la hipótesis de invalidación propuesta por el libelo y que se ha descrito, aborda que lo citado por el sentenciador respecto a la carta de despido y la declaración de don [REDACTED] habría sido distinta a la que efectivamente correspondería aunado a que no existirían motivos para darle valor a los signados medios de convicción, presupuestos que evidencia que dichas alegaciones no se condicen con los fundamentos propios de la causal que se analiza sino de una distinta, esto es, la contemplada en el artículo 478 b) del Código del Trabajo.

Séptimo: Que, sobre el punto impugnado, cabe tener en cuenta que la sentencia en la motivación novena señala: *“Que, conforme a lo señalado*



correspondía a la demandada Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A., acreditar la causal invocada y los hechos que la configuran, y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, la demandada debía acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en juicio hechos distintos como justificativos del despido, al efecto, de conformidad a la carta de despido reseñada en el considerando séptimo, los hechos en que se funda la causal invocada consisten básicamente en que la racionalización y reestructuración que se está efectuando en la empresa y que afecta al área donde usted se desempeña el actor, con el objeto de reducir y ajustar las actividades, funciones y responsabilidades, de los distintos equipos de trabajo que lo componen, producto de los continuos y permanentes cambios que ha experimentado la industria de las telecomunicaciones, razón por la cual se ha hizo indispensable racionalizar los recursos eliminando el cargo y las actuales funciones que detentaba la demandante. Al efecto, se incorporó prueba testimonial consistente en las declaraciones de don [REDACTED] y de don [REDACTED], los que se encuentran contestes que en la empresa de acuerdo a las directrices globales, se efectuó un proceso de reestructuración que significó el despido de más de 290 trabajadores aproximadamente, eliminando el cargo que detentaba el actor, como los demás desvinculados, sin que se haya contratado personal de reemplazo.

Que corroboran el proceso de reestructuración alegado por la demandada, el oficio allegado al tribunal de la Dirección del Trabajo que remitir archivo que contiene las desvinculaciones de la empresa demandada Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A., RUT 92.580.000-7, revisado el sistema informático del Servicio en el periodo comprendido entre el 01 de marzo y el 30 de abril de 2023, con indicación del nombre y RUT de los trabajadores despedidos y la causal invocada, listado que da cuenta que en el mismo periodo que el actor fue desvinculado la empresa despidió por la misma causal a 290 trabajadores de la empresa.

Que de las pruebas ponderadas, se puede tener por establecido que en la empresa donde prestaba servicios el demandante se materializó un



proceso de ajuste de su estructura, lo que implicó la desvinculación del actor, por haberse eliminado el cargo que desempeñaba el demandante, sin remplazo del mismo”, lo que a juicio de esta magistratura, justifica plenamente la racionalización de recursos en el proceso de ajuste y reestructuración de la empresa.

Octavo: Que, por lo expresado, esta Corte no advierte la efectividad de las omisiones acusadas, desde que la obligación que se denuncia como incumplida no se satisface únicamente con la mención específica del mecanismo de convicción concreto que la parte reclama -los que, por lo demás, aparecen citados y ponderados expresamente en la motivación antes transcrita como elementos aportados en juicio- sino que también se la observa al explicitar el juzgador los hechos que se asientan mediante la valoración de la prueba acompañada.

En consecuencia, lo pretendido por el recurrente a través de la interposición de la presente causal dice relación con obtener una ponderación distinta a la efectuada por el tribunal.

Noveno: Que, en este orden de ideas, lo que efectivamente agravia a la parte que recurre es la valoración de los medios de convicción que hizo el juzgador, conclusiones que han debido de ser impugnadas mediante la denuncia correspondiente sobre el yerro cometido al ponderar tales antecedentes, dado el hecho establecido en la sentencia, aspecto que además se abordará al analizar la causal prevista en el artículo 478 b) del Código del Trabajo.

Décimo: Que al amparo de lo concluido, resulta evidente que el recurso por este motivo será desestimado, teniendo para ello en cuenta que la nulidad por la causal que se invoca es posible de declararse siempre que el defecto que se denuncia tenga influencia en lo dispositivo del fallo, conforme lo prescribe el artículo 478 del Código del Trabajo, en su penúltimo inciso, exigencia que se traduce en la necesidad de demostrar que el vicio que se invoca ha tenido un efecto trascendente y concreto, de suerte que su verificación implique una real variación respecto de lo que racional y jurídicamente debería fallarse y lo que se resolvió en la resolución impugnada.

La citada comprobación no es posible de hacer en la especie desde que no sólo no se han demostrado las omisiones acusadas, conforme se



ha explicitado con antelación, como que lo pretendido dice relación con una forma de valoración distinta a la realizada por el sentenciador -propio de un recurso de apelación-, motivo por el que se acápite será rechazado.

En cuanto a la causal prevista en el artículo 478 c) del Código del Trabajo:

Undécimo: Que, sobre la causal alegada, esto es, la prevista en la letra c) del artículo 478, cabe tener en cuenta que la disposición citada consagra el motivo de invalidación *“cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior”*.

Duodécimo: Que, por expresa precisión legal la causal esgrimida exige mantener inmutables *“las conclusiones fácticas del tribunal inferior”*, restricción que deben observar tanto el recurrente en sus planteamientos como el propio tribunal de nulidad a la hora de juzgar la procedencia de alterar la calificación jurídica asignada a los hechos que se tuvieron por probados. Por ende, la impugnación y la subsecuente revisión han de realizarse con estricta sujeción a tales hechos, sin agregar conclusiones fácticas diversas de las fijadas y sin que pueda prescindirse tampoco de las que fueran determinadas en el fallo.

Décimo tercero: Que al respecto resulta ilustrador tener en consideración que en la sentencia recurrida se dieron por ciertos los presupuestos fácticos referidos con antelación, los que dada la naturaleza de la causal impetrada resultan para esta Corte inamovibles.

Décimo cuarto: Que en el considerando séptimo de la sentencia recurrida se consigna en cuanto al contenido de la carta de despido: *“Que en la especie, de conformidad a la carta de despido de fecha 28 de marzo de 2023, incorporada al proceso, se puede establecer que el empleador invocó para poner término al contrato de trabajo de las demandantes el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, fundando las necesidades de la empresa, en los siguientes hechos: “De mi consideración: Por medio de la presente me dirijo a Ud. para comunicarle la decisión de mi representada Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A. RUT. 92.580.000-7 de poner término a su Contrato de Trabajo a contar del día de hoy 28 de marzo 2023, de conformidad a la causal “Necesidades de la Empresa, Establecimiento o Servicio”, regulada en el inciso 1° del Artículo*



161 del Código del Trabajo. Esta decisión se funda en la necesidad de racionalización y reestructuración que se está efectuando en la empresa y que afecta al área donde usted se desempeña, en la que se deberá reducir y ajustar las actividades, funciones y responsabilidades, de los distintos equipos de trabajo que lo componen. Es inevitable realizar este proceso pues los continuos y permanentes cambios que ha experimentado la industria de las telecomunicaciones, sector de alta y agresiva competencia, con un ciclo de negocio con poco crecimiento y exigentes inversiones, con una alta inflación, obliga a la Empresa a revisar en forma exhaustiva y detallada todas sus áreas, funciones y equipos, para producir mejoras reales en la eficiencia y productividad. Este análisis se ha realizado buscando la mayor objetividad y eficiencias en el funcionamiento futuro de la empresa, con nuevas áreas y reasignaciones de funciones y roles. Por lo anterior es que hemos analizado en detalle las funciones desarrolladas por las distintas áreas de la Compañía, haciendo también una comparación con empresas equivalentes que tienen altos estándares de eficiencia, lo que ha permitido advertir importantes brechas que se intentarán disminuir en este proceso de reestructuración.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 163 del Código del Trabajo, informo a Usted que se le pagará, por concepto de indemnización por años de servicios, el equivalente a 30 días de su última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a la Empresa, equivalentes a \$30.581.090. Igualmente, se le pagará la indemnización sustitutiva del aviso previo, según lo establecido en el inciso 4 del artículo 162 del mismo Código citado, equivalente a \$3.058.109. Todo lo anterior sin perjuicio de los descuentos legales, convencionales o judiciales que en su caso proceda practicar.

Por otra parte, y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, comunico a Ud. que sus imposiciones previsionales han sido pagadas hasta el mes pasado en las instituciones previsionales correspondientes. Se adjuntan los comprobantes respectivos. Las imposiciones correspondientes al presente mes serán enteradas dentro del plazo legal.



Por último, se le informa que su finiquito estará dispuesto para su firma manuscrita y presencial, juntamente con el documento de pago correspondiente, a partir del día 11 de Abril de 2023, en la notaría Cosme Gomila, ubicada en Carmencita #20, comuna de Las Condes, dándose así estricto cumplimiento al artículo 177 del Código del Trabajo.

Se hace presente que, al momento de suscribir el finiquito, si lo estima necesario, podrá formular reserva de derechos conforme lo autoriza el artículo 162 inciso 8 del Código del Trabajo. Sin otro particular saluda atentamente a usted.” (SIC).

OCTAVO: *Que, las situaciones del artículo 161 contemplada en su inciso 1° del Código del Ramo, y los hechos descritos, que como otros, puede afectar la actividad de una empresa, haciendo necesario el despido de uno o más trabajadores, lo que involucra consideraciones de orden técnico como de orden económico, las primeras han de entenderse que atañen aspectos estructurales de instalación de la empresa que provocan cambios en la mecánica funcional del establecimiento, y la segunda para que resulten justificadas, deben implicar un deterioro precisamente económico, que hace inseguro el funcionamiento de la empresa, también evidentes dificultades económicas, de administración y racionalización de gastos, los que deben ser probados, y no imputable a la empresa. De esta manera, la jurisprudencia ha señalado que los "casos que indica la norma no son de carácter taxativo, es decir, admiten situaciones análogas o semejantes, sin embargo, deben guardar relación con aspectos de carácter técnico o de orden económico, y deben ser expresados de manera clara precisa y concisa en la misiva de despido. En el mismo sentido, la jurisprudencia ha señalado que la forma en que el legislador ha consagrado la causal de despido "necesidades de la empresa", obliga al juez que precise su contenido y alcance a la hora de aplicar la norma para la resolución del caso particular, ya que su texto dista de ser concluyente. En este mismo orden de ideas cabe señalar que las hipótesis señaladas en el artículo que contiene la causal, no son taxativas, puesto que antes de ser mencionadas, el precepto versa "tales como", dando cabida a otras necesidades de la empresa que respondan al espíritu que pretende el legislador. Es errado el razonamiento que pretende identificar la causal antes descrita, con la necesidad de que exista una crisis global en la*



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QXGLXPGHPTS

entidad, ya que esto implicaría darle un alcance que el legislador no ha estipulado para la norma, requiriendo un requisito jamás dispuesto para la causal aducida, y el legislador lo que ha exigido es que la causal de necesidades de la empresa se encuentre asociada, por regla general, a una causa que no sea la sola voluntad unilateral y discrecional del empleador; por lo tanto, debe fundarse en hechos objetivos que hagan inevitable la separación de uno o más trabajadores. De allí que el artículo 161 del Código del Trabajo señala casos ilustrativos, que pueden englobarse en aspectos de carácter técnico o de orden económico.

DÉCIMO: Que, cualquier alegación en contrario, realizada por el demandante en virtud a lo precedentemente concluido en los fundamentos anteriores, será desestimada, concluyendo este sentenciador que los hechos que argumenta la demandada para justificar las necesidades de la empresa que invocó para desvincular al actora, se encuentran plenamente acreditados y los mismos, no resultan desvirtuados por la prueba de la demandante, descartándose además, la alegación del demandante en el sentido de que la misiva de desvinculación no cumpla con el estándar necesario para hacer procedente formalmente el despido, o que su contenido sea insuficiente o genérico, por el contrario, se ha explicado en la carta de manera pormenorizada los hechos que configuran la causal de despido, mismos que fueron debidamente acreditados en juicio.

UNDÉCIMO: Que, en las condiciones establecidas en el fundamento anterior, forzoso es concluir que, en el caso sublite, se encuentran acreditados los hechos en que se fundó la caducidad del contrato de trabajo de don [REDACTED], esto es, las necesidades de la empresa, y, por ende, el despido de la demandante resulta justificado, por lo cual se desestimaré la demanda, en cuanto se solicita el incremento legal contemplado en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo”.

Décimo quinto: Que, en consecuencia, de acuerdo a lo que se ha razonado en las motivaciones previas, se advierte que de parte del recurrente se cuestiona en primer término que la respectiva misiva reuniera el estándar de especificidad requerida aunado a que según su parecer no se encontrarían acreditados los presupuestos fácticos de “racionalización y estructuración”, “poco crecimiento y altas inversiones e inflación”, los que



además irían contra los hechos tenidos por ciertos por el sentenciador, motivo suficiente para desestimar el presente arbitrio fundado en la causal prevista en el artículo 478 c) del Código del Trabajo, por falta de fundamento.

En cuanto a la causal prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo:

Décimo sexto: Que, respecto de la causal interpuesta en subsidio por el demandante, sustentada en lo dispuesto en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, la infracción de ley, es dable señalar que tiene como finalidad velar por una correcta aplicación del derecho a los hechos o al caso concreto determinado en la sentencia. En otras palabras, su propósito esencial está en fijar el significado, alcance y sentido de las normas, en función de los hechos tenidos por probados.

Por lo mismo, esta causal, supone la aceptación de los hechos establecidos en la sentencia, por lo que la fundamentación y sustento del recurso por este motivo debe ser coincidente con ese propósito.

Del mismo modo, no es factible en esta causal impugnar el raciocinio valorativo que ha efectuado la sentencia de los medios de prueba aportados en el juicio, desde que esta apreciación incide en la determinación de los hechos de la causa, lo que -como ya se dijo-es ajeno al objetivo de la infracción de ley.

Asimismo, el recurrente debe indicar qué modalidad de infracción de ley es la que concurre en la especie: contravención formal de la norma, falta de aplicación de la misma, aplicación indebida o errada interpretación de la ley -lo que en la especie no ha acontecido-.

Por último, es necesario tener presente también que las normas que se denuncian como infringidas deben tener influencia en lo dispositivo del fallo, esto es, deben revestir el carácter de ser decisoria *litis*.

Décimo séptimo: Que, respecto a la mentada causal interpuesta, que dice relación respecto a la infracción alegada al artículo 161 del Código del Trabajo en cuanto a que los hechos contenidos en la respectiva carta de despido no pueden ser constitutivos de la causal de despido prevista en la norma antes citada.

A este respecto, como se dijo en el motivo anterior, para que pueda prosperar la causal alegada, el recurrente en el arbitrio debe respetar el



sustrato fáctico que ha establecido el sentenciador en el fallo impugnado, toda vez que esa premisa es inamovible en esta sede jurisdiccional, en los términos en que ha sido analizado con antelación.

Décimo octavo: Que, como ya se indicó, es inútil por esta causal intentar cambiar o modificar los hechos establecidos en el juicio -motivaciones octava y novena-, y en lo que se ha reproducido en los motivos precedentes se puede inferir que en caso alguno existe concordancia de esos hechos con los que propone la recurrente en su arbitrio.

Por el contrario, el sentenciador dio por establecido y concluyó que se rechaza la demanda fundado en que se acreditó que el despido del trabajador lo fue de conformidad con lo previsto en el artículo 161 del Código del Trabajo.

Décimo noveno: Que, como se dijo precedentemente, para que pueda prosperar la causal alegada, el recurrente debe respetar el raciocinio valorativo que ha efectuado el sentenciador en el fallo impugnado en la motivación antes precisada al momento de tener por ciertos los presupuestos fácticos transcritos con antelación, por lo que a través de la interposición de la presente causal no se puede atacar el razonamiento valorativo, ya que existe un motivo de invalidación específico para ese propósito -artículo 478 letra b) del Código del Trabajo-, el que como se ha indicado ha sido desestimado.

Vigésimo: En consecuencia, no se ha configurado la infracción de las normas decisorias litis denunciadas por el recurrente -artículos 161 del Código del Trabajo-, las que no se explica ni desarrolla por el recurrente en su petición de nulidad del fallo, lo que bastaría para desestimar desde ya el recurso por la causal invocada.

Vigésimo primero: Que atendido lo anterior, esta Corte concuerda con la calificación jurídica efectuada en la sentencia recurrida, desde que frente a los hechos tenidos por ciertos queda claro que el actuar del empleador aparece como plenamente justificado frente a la realidad que le fue impuesta -necesidades de la empresa- y bajo ningún respecto puede concluirse que lo obrado es discriminatorio frente a otros trabajadores, siendo justificado y proporcionado el actuar del demandado, al no existir otra posibilidad de acción para aquél.



En efecto, es dable 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. 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. Por su parte, 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, 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).

De esta forma “se debe concluir que la causal de despido reglada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, exige la concurrencia 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 ocurrió en la especie de acuerdo a la valoración de los elementos de convicción rendidos y que fueron debidamente ponderados por el sentenciador

Vigésimo segundo: Expresado, en otros términos, el despido del trabajador se realizó de conformidad con lo previsto en el artículo 161 del Código del Trabajo, ajustándose la decisión del sentenciador a la normativa examinada por él. En esas condiciones, resulta que en el fallo recurrido no infringe la citada normativa, por lo que no se advierte en relación a este capítulo error de derecho que tenga influencia sustancial en lo dispositivo de la sentencia.

Vigésimo tercero: Que, de esta forma, se rechazará la causal impetrada de manera subsidiaria fundada en lo previsto en el artículo 477 del Código del Trabajo.

Vigésimo cuarto: De este modo, no puede haber infracción a las normas legales denunciadas, pues en este caso concreto los sustratos fácticos fijados en la sentencia, los que no pueden modificarse, resultan



contestes con la normativa que rige la materia debatida, lo que conlleva al rechazo de la causal de nulidad, por falta de fundamento.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 477, 478 letras c) y e), 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se rechaza, sin costas**, el recurso de nulidad deducido por la parte demandante, en contra de la sentencia de veintiséis de septiembre de dos mil veintitrés, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en la causa RIT O-3519-2023, la que, en consecuencia, no es nula.

Regístrese y comuníquese.
Redacción de la ministra Verónica Sabaj Escudero.
N° Laboral-Cobranza-3539-2023.

 Verónica Cecilia Sabaj Escudero Ministro Corte de Apelaciones Tres de septiembre de dos mil veinticuatro 13:46 UTC-4 	 Fernando Antonio Valderrama Martínez Ministro(S) Corte de Apelaciones Tres de septiembre de dos mil veinticuatro 11:25 UTC-4 
 Waldo Leonidas Parra Pizarro Abogado Corte de Apelaciones Tres de septiembre de dos mil veinticuatro 13:08 UTC-4 	



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QXGLXPGHPTS

Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministra Veronica Cecilia Sabaj E., Ministro Suplente Fernando Antonio Valderrama M. y Abogado Integrante Waldo Leonidas Parra P. Santiago, tres de septiembre de dos mil veinticuatro.

En Santiago, a tres de septiembre de dos mil veinticuatro, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QXGLXPGHPTS