

Santiago, ocho de marzo de dos mil veintitrés.

VISTO:

En estos autos RIT O-3307-2021, seguidos ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, caratulados “García con Comisión Nacional de Acreditación”, por sentencia de treinta y uno de marzo de dos mil veintidós, se acogió la demanda solo en cuanto se declaró injustificado el despido de la actora, con la subsecuente condena al pago sobre la indemnización por años de servicios del recargo legal del 30 %.

En contra de este fallo, la demandada dedujo recurso de nulidad, fundado en dos causales interpuestas de manera subsidiaria: La primera, aquella de la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo y en subsidio, la contenida en la letra c) del mismo artículo.

Declarado admisible el arbitrio, se escuchó a los abogados que, en su oportunidad, concurrieron a la vista de la causa.

CONSIDERANDO:

1º.- Que la parte demandada (CNA) funda su recurso de nulidad en la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, atendido que los fundamentos de la sentencia contravienen las máximas de experiencia. En efecto, la sentenciadora estableció que no se acreditó la necesidad de eliminar la posición que ocupaba la demandante en la CNA, pues estimó que ni la ley 21.091, sobre Educación Superior que introdujo modificaciones tanto a la composición como a las funciones de su parte, ni el informe de la consultora QuintaEra impusieron la eliminación de cargos o el despido de trabajadores. Ello si bien es efectivo, ese argumento no fue alegado para el despido, conforme a la carta de aviso de término y a la contestación de la demanda, sino que la necesidad que se generó de reestructurar su orgánica interna para hacer frente a las nuevas funciones administrativas que le impuso la ley en su rol de integrante del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación. Por esa razón requirió los servicios y diagnóstico de la consultora QuintaEra, cuyo informe si bien no sugiere la eliminación de cargos específicos, propone reestructurar los recursos existentes con miras a realizar un trabajo más eficiente y colaborativo entre los diversos departamentos y unidades que componen la CNA para el cumplimiento de los fines administrativos. En función de lo anterior, la Comisión encargó a



la Secretaría Ejecutiva la implementación de los cambios necesarios y que obedecen a aspectos técnicos. Así se demostró la supresión del Departamento de Administración y Finanzas y a su jefatura, según se desprende de la Resolución DJ 236-4 de 7 de marzo de 2021.

Seguidamente indica que la sentencia establece cuáles eran las funciones del antiguo Departamento de Administración y Finanzas que dirigía la actora, las que consistían en *“proponer, planificar y ejecutar eficientemente el presupuesto de la Comisión; gestionar los procesos de ingresos, controlando las cuentas por cobrar, operaciones de recaudaciones y ejecutar las acciones de cobranza que sean necesarias; administrar procesos de egreso; llevar el registro y efectuar la fiscalización del inventario general de los bienes de la Comisión; implementar Política de Recursos Humanos; planificar y ejecutar los planes de compras y contratación de bienes y servicios; y administrar y controlar la documentación física y electrónica provenientes de los procesos de acreditación y otras actividades de la Comisión”*. Luego, razona la jueza que la Resolución Exenta 57-3 de 20 de julio de 2021, que aprobó la nueva estructura orgánica de la Comisión y creó la Dirección de Gestión Interna, se compone de tres unidades distintas, a saber, la Unidad de Informática TIC y SIC; la Unidad de Logística, Abastecimiento, Servicios Generales y Mantenimiento y la Unidad de Contabilidad, Finanzas y Tesorería, agregando que las funciones de esta última consisten en *“ejecutar las tareas y funciones propias de la contabilidad presupuestaria, finanzas y tesorería; y elaborar, en los plazos que se establezcan, los informes requeridos por el Sistema de Contabilidad Gubernamental, Contraloría y otros organismos en lo que se refiere a la ejecución presupuestaria, movimiento de fondos y cuentas complementarias; realizar el proceso de pago de todas las obligaciones contraídas por la Comisión, llevando un registro de ingresos; controlar los recursos financieros asignados a la Comisión, rindiendo los gastos asociados a las entidades correspondientes; y realizar el proceso de pago de las remuneraciones de las funcionarias y funcionarios de la CNA”*.

En este entendido, la infracción a las máximas de la experiencia se verifica en la medida que el fallo concluye que las funciones que competían al Departamento de Administración y Finanzas que lideraba la demandante



son diversas de las que, conforme a la nueva estructura orgánica de la Secretaría Ejecutiva de la CNA, corresponden a la Unidad de Contabilidad, Tesorería y Finanzas dependiente de la Dirección de Gestión Interna, ya que, en primer término, la unidad no depende directamente de la Secretaría Ejecutiva sino que de una Dirección nueva. Además, no tiene asignadas funciones de administración, como tenía el anterior departamento que entre sus funciones le correspondía llevar el registro y efectuar la fiscalización del inventario general de los bienes de la Comisión, planificar y ejecutar los planes de compras y contratación de bienes y servicios, y administrar y controlar la documentación física y electrónica provenientes de los procesos de acreditación y otras actividades de su parte; funciones que ahora recaen en la Unidad de Logística, Abastecimiento y Servicios Generales, también dependiente de la Dirección de Gestión Interna, que no tiene por función implementar Políticas de Recursos Humanos que compete a una Dirección distinta (Desarrollo de Personas).

A pesar de lo expuesto, el fallo concluye que el despido de la actora fue improcedente por estimar que aquella podía permanecer en la empresa debido a que la Unidad de Contabilidad, Tesorería y Finanzas mantendría funciones análogas, lo que resulta contradictorio al haber establecido que se implementó una reestructuración que, en función de las recomendaciones de la consultora QuintaEra, tuvo por objeto separar las funciones y eliminar excesivas jefaturas con el objetivo de hacer más eficiente el funcionamiento de la Secretaría Ejecutiva, y que, en ese proceso, las funciones de jefatura del departamento que la demandante desempeñaba no podían continuar debido a que aquellas fueron divididas en distintas unidades, inferiores a un departamento, a cargo de una Dirección que requería para su jefatura un perfil diverso al de la actora. De manera que no cabía mantenerla en la Unidad de Contabilidad, Tesorería y Finanzas, pues ello significó asignarle funciones de menor entidad a las contratadas.

2º.- Que resulta necesario remarcar que la causal del artículo 478, letra b) del Código del Trabajo atañe a la revisión de las razones que sustentan la motivación probatoria y la subsecuente fijación de los hechos que se han tenido por probados, cuando en esa actividad se cometen yerros que suponen contrariar los parámetros de la lógica, de la técnica, de los



conocimientos científicos o de las reglas de experiencia. Expresado en otros términos, de lo que se trata es de fiscalizar que las razones vertidas por el juzgador respeten esos lineamientos o directrices. Luego, para que se configure este motivo de invalidación es necesario que concurren dos requisitos copulativos: a saber, que la sentencia se haya dictada con infracción a las reglas de la sana crítica; y que ésta sea manifiesta, es decir, sea evidente y notoria de su propia lectura.

3°.- Que acorde con la norma citada, se sigue entonces que la labor del recurrente consiste en precisar los motivos que reprueba y, enseguida, demostrar cómo y por qué las mismas contrarían esas pautas. Sin embargo, a la luz de lo señalado, cabe subrayar que los cuestionamientos del arbitrio no se ajustan a esas exigencias, dado que su reproche se dirige a denunciar la disconformidad con las razones que entrega la sentencia para sustentar su dictamen. En síntesis, el demandado no obstante aludir en su recurso que el sentenciador vulneró las reglas de la sana crítica, en particular las máximas de la experiencia, lo que hace es impugnar el valor probatorio que le otorgó a la prueba rendida, estimando que cometió un error al ponderar aquella incorporada al juicio, por una parte y, por la otra, que de los propios hechos asentados es posible extraer conclusiones diversas. De lo dicho se infiere que ha deducido, en forma encubierta, un recurso de apelación y no de nulidad, y que lo pretendido es que se realice una nueva valoración de la prueba que resulte más acorde a la posición jurídica que sustentó en el juicio, lo que se aleja de la naturaleza del recurso en estudio.

A lo dicho se añade que tampoco explicó cómo se han vulnerado las reglas que conforman las máximas de la experiencia ni mucho menos indicó cuál de ellas fue transgredida, lo que respalda la desnaturalización de la causal que dedujo, asimilándola a un reparo de mérito.

4°.- Que en forma subsidiaria invocó el motivo de invalidación de la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo. Explica que la sentencia prescinde de que el artículo 161 inciso 1° contempla elementos de carácter técnico, o como lo consigna ella misma “*motivos derivados del funcionamiento, como modernización o racionalización de ella*”, en que lo requerido es que el despido no sea una decisión unilateral y discrecional del empleador, sino que se justifique en elementos objetivos que hagan



necesario el despido de uno o más trabajadores. Luego, en la presente causa se probó que la desvinculación de la actora se fundó en la supresión del Departamento de Administración y Finanzas que ella dirigía. Dicha eliminación no obedece a la voluntad discrecional de la empresa sino que a un procedimiento interno de reestructuración derivado de una modificación legal y tras el diagnóstico efectuado por una consultora externa; en esa determinación intervinieron todos los estamentos de la CNA.

De esta manera, la calificación jurídica contenida en la sentencia es incorrecta en relación a los hechos acreditados, debido a que el despido se fundó en consideraciones técnicas, que constituyen circunstancias graves o irremediables en que se encuentra el Servicio, pudiendo tener su origen en motivos derivados del funcionamiento, como modernización o racionalización del mismo, que fueron debidamente acreditadas, y que tornaron necesario el término de contrato de la actora por cuanto las funciones que ella ejercía ya no eran requeridas en la Secretaría Ejecutiva de la Comisión.

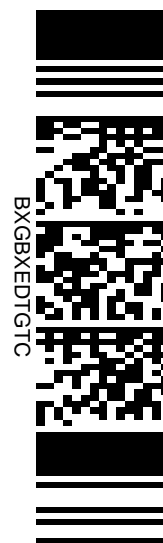
5°.- Que por expresa precisión legal la causal esgrimida exige mantener inmutables “las conclusiones fácticas del tribunal inferior”, restricción que deben observar tanto el recurrente en sus planteamientos como el propio tribunal de nulidad a la hora de juzgar la procedencia de alterar la calificación jurídica asignada a los hechos que se tuvieron por probados. Por ende, el análisis subsecuente ha de realizarse en torno a los hechos fijados por el juez en su fallo.

6°.- Que para el examen propuesto, conviene recordar que son hechos de la causa, de relevancia jurídica, los que siguen:

a) La trabajadora ingresó a prestar servicios para la demandada el 28 de agosto de 2008, como jefa del Departamento de Administración y Finanzas;

b) Dicho contrato concluyó el 19 de marzo de 2021 por despido, fundado en la causal prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo.

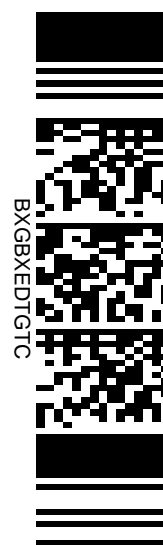
La respectiva carta señala: “*Los hechos que fundamentan la causal dicen relación con que la ley 21.091, sobre Educación Superior, efectuó un cambio sustancial a la educación superior, que impacta en el Sistema*



Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, con efectos directos y concretos en la CNA. En tal sentido, se modificó la conformación de la Comisión, sus atribuciones, sus funciones, el proceso de acreditación fue objeto de cambios importantes, lo que se traduce en que la Comisión haya debido plantearse los arreglos que deben ser realizados internamente para ajustarse a los requerimientos de la nueva normativa. Para ello, se contrató a la Consultora externa QuintaEra a objeto de que hiciera un análisis de la estructura de la Secretaría Ejecutiva. Dicho estudio concluyó que la estructura orgánica de la Secretaría Ejecutiva debiera apuntar a cubrir 3 áreas: Procesos de Acreditación, Promoción de la Calidad y Gestión Interna.

La Comisión dio por aprobado este documento y, en diversas sesiones de planificación estratégica han surgido necesidades y lineamientos que deben ser abordados para arribar a la estructura que responda de manera eficiente y eficaz, de manera progresiva, a los nuevos requerimientos que impone la ley. De ese modo, en Sesión Ordinaria N° 1.666, de 18 de junio de 2020, la Comisión aprobó la misión, visión, valores y objetivos estratégicos, en un horizonte a dos años (2020-2021), lo que conlleva a dar continuidad en la conformación de la nueva estructura de la Secretaría Ejecutiva, definiendo divisiones, departamentos, unidades o áreas, que repercute directamente en los perfiles que se requieren.

Conforme a lo anterior, dentro de las facultades mandatadas al Secretario Ejecutivo, en específico para adoptar las medidas que sean necesarias para cumplir los lineamientos de la Comisión en la definición de la nueva estructura interna de la Secretaría Ejecutiva de la CNA, cuya aprobación definitiva se determinó que se hiciera bajo la dirección del nuevo Jefe de Servicio (quien suscribe), continuando con dicho mandato, surge la necesidad de reestructurar al Departamento de Administración y Finanzas, cuyas funciones quedarán bajo la línea directa del área de Gestión Interna pronta a constituirse, delimitando adecuada y separadamente lo que concierne a finanzas, adquisiciones y gestión y desarrollo de personas, razón por la cual se hace necesario poner término a su contrato de trabajo.



En ese contexto, se ha tenido en consideración, lo señalado por la Comisión en el acta de Sesión Ordinaria N° 1573 en que se acordó la necesidad de avanzar en el corto plazo hacia una estructura que vaya superando los aspectos planteados y, que el Secretario adopte todas las medidas que sean necesarias para su cumplimiento”;

c) La decisión de despido se fundó en la reestructuración de la demandada cuyo fundamento objetivo lo constituyó un estudio externo realizado por una consultora. Esta última definió tres áreas de funcionamiento, lo que significó que la Comisión aprobó una nueva estructura, definiendo divisiones, departamentos, unidades o áreas que repercutieron en los perfiles que se requerían;

d) La consultora externa no propuso ni sugirió la eliminación de algún cargo en la Secretaría Ejecutiva, y menos el que ocupa la actora;

e) No se probó la necesidad de eliminar la posición que ocupaba la actora con miras a una reestructuración;

f) Para el cargo de Directora de la Dirección recién creada se requerían otras competencias profesionales, sin embargo no se probó que la actora no podía ocupar otra posición dentro de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión, considerando que las funciones que ella realizaba no desaparecieron completamente;

g) Para el nuevo cargo se requería de competencias en el área de gestión y no solo técnicos en administración de finanzas, razón por la que se contrató a una ingeniera comercial con magister en administración y finanzas.

7°.- Que como punto de partida, debe señalarse que el artículo 161 del Código del Trabajo prevé que el empleador puede poner término al contrato invocando la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambio en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o de más trabajadores; hipótesis que en ningún caso es de carácter taxativo, de manera que la citada disposición puede comprender situaciones análogas o semejantes, siempre que todas ellas digan relación con aspectos de índole técnico o de orden económico. Los primeros aluden a rasgos estructurales



de instalación de la empresa, que provocan cambios en la mecánica funcional de la misma. En cuanto a los segundos, importan -en general- la existencia de un deterioro en las condiciones económicas de la empresa que tornan inseguro su funcionamiento.

8º.- Que además de lo dicho, no se discute que este motivo de desvinculación resulta ajeno a la conducta contractual o personal del dependiente y que excede la mera voluntad del empleador, pues requiere la concurrencia de hechos o circunstancias que la hagan procedente a la luz de la descripción que a título ejemplar emplea la norma. De esta manera, sea que se trate de situaciones que fueren procesos de modernización o racionalización -derivados ambos del funcionamiento de la empresa- o de acontecimientos de tipo económico, como son las bajas en la productividad o cambios en las condiciones del mercado, se exige que la exoneración derive de una exigencia técnica o económica, de carácter objetivo y en virtud de la cual se haga necesaria la separación de uno o más trabajadores. En consecuencia, las necesidades de la empresa operan frente a situaciones graves y de carácter permanente, lo que implica que esta decisión debe adoptarse a propósito de situaciones objetivas, en que exista una relación de causalidad entre las necesidades y el despido, pues no puede perderse de vista que se trata de una determinación que opera como última medida y cuya rigurosidad en su aplicación deriva del principio de la estabilidad o continuidad laboral.

9º.- Que la contextualización que precede resulta relevante para enfrentar la causal de nulidad con que el demandado pretende modificar la decisión del juez a quo. En efecto, de lo expuesto es posible sostener que el inciso 1º del artículo 161 requiere para su procedencia: a) que la exoneración derive de un imperativo técnico o económico; b) que esa condición sea de carácter objetivo; y c) que se haga necesaria la separación de uno o más trabajadores.

En este entendido, si bien la demandada decidió someterse a una reestructuración que implicó suprimir el área en que la demandante prestaba sus servicios, lo cierto es que no existen antecedentes que permitan aseverar que ello obedeció a una decisión externa o ajena a la voluntad de la empleadora, pues muy por el contrario, quedó claro que si bien una



empresa externa, contratada para delinear la aludida reorganización, propuso tal medida, en caso alguno sugirió como medida la concreción de algún despido de sus trabajadores. Por otra parte, tal como lo pone de relieve el fallo, en atención a los dichos de los testigos del demandado, la desvinculación se sustentó, además, en el perfil de la trabajadora, pues se requería que el nuevo dependiente ostentara otras y mayores competencias que aquella, lo que da cuenta que el despido se trató de una decisión que no solo pudo evitarse y, por lo mismo, que no era necesaria para los fines de la norma, sino que además, se basó en las competencias del trabajador.

De este modo, al no verificarse la totalidad de los supuestos indispensables para la configuración de la causal de necesidades de la empresa, no cabe sino concluir que el juez a quo acertó en la calificación jurídica que diera a los hechos asentados y en la aplicación de la normativa que se acusa transgredida.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 477 y 482 del Código del Trabajo, **se rechaza sin costas**, el recurso de nulidad deducido por la parte demandada en contra de la sentencia de treinta y uno de marzo de dos mil veintidós, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en causa RIT O-3307-2021, caratulados “García con Comisión Nacional de Acreditación”.

Regístrese y comuníquese.

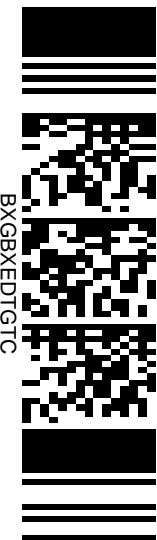
Redacción de la ministra Lilian Leyton Varela

Nº Laboral-Cobranza 1156-2022.



Pronunciado por la Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por los Ministros (as) Fernando Ignacio Carreño O., Lilian A. Leyton V. y Ministra Suplente Lidia Poza M. Santiago, ocho de marzo de dos mil veintitrés.

En Santiago, a ocho de marzo de dos mil veintitrés, 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> o en la tramitación de la causa.
A contar del 11 de Septiembre de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>.