

Santiago, veintiuno de marzo de dos mil veintitrés.

Vistos:

En estos autos RIT O-205-2021, RUC 2140032311-6, seguidos ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, por sentencia de treinta y uno de mayo de dos mil veintiuno, se rechazó la demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales deducida por doña Marta Luisa Torres Candia, en contra de Johnson Administradora Ltda.

Con la finalidad de invalidar esta decisión, la demandante presentó recurso de nulidad que fue desestimado por la Corte de Apelaciones de esa ciudad, mediante sentencia de veintinueve de noviembre de dos mil veintiuno.

En contra de este fallo, la misma parte interpuso recurso de unificación de jurisprudencia.

Se ordenó traer los autos en relación.

Considerando:

Primero: Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483-A del Código del Trabajo, el recurso de unificación procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio, *«existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de los Tribunales Superiores de Justicia»*. La presentación debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las divergencias jurisprudenciales y acompañar copia del o de los fallos que se invocan como criterios de referencia.

Segundo: Que la materia de derecho que se propone unificar consiste en determinar *«si la causal legal de termino de 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, motivada por razones financieras.»*.

La recurrente sostiene que la causal de despido por necesidades de la empresa, es de carácter objetivo, puesto que no basta la mera voluntad del empleador, en este caso del cierre de las tiendas sin establecer hechos externos que justificaran la medida adoptada; de cierre de las mismas esta causal sólo puede ser invocada por el empleador a partir de factores económicos extrínsecos ajenos a su voluntad, no pudiendo emanar de una reestructuración cuyo origen es la mera voluntad de la empresa, motivada por razones financieras.

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

1.- La demandante mantuvo una relación laboral con la demandada desde el 12 de noviembre de 2009 hasta que fue despedida el 31 de diciembre de 2020 por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.

2.- Los hechos descritos en la carta de despido, fueron los siguientes: *«Las tiendas de la empresa, en todo el territorio nacional, han sufrido una disminución drástica en su funcionamiento y operación cotidiana, reduciendo, como consecuencia, el número de personas que concurre a los locales, sus ventas e ingresos, de manera sustancial.*

Lo anterior comenzó a manifestarse en el mes de octubre del año 2019, por hechos de alteración del orden público, producidos fundamentalmente en la Región Metropolitana, y que posteriormente se extendieron a otras regiones del país, circunstancia que implicó la necesidad de cerrar tiendas y de reducir los tiempos de atención al público. Esta situación de afectación económica, ha alcanzado en la actualidad niveles que hacen insostenible la viabilidad del negocio, y ha implicado mayores perjuicios debido a la necesidad del cierre generalizado de nuestros



establecimientos de comercio, y la consiguientes abrupta caída de ventas, generada por la necesidad sanitaria de adoptar medidas preventivas de distanciamiento social, en el marco de la propagación de Fase IV del virus Covid- 19, en el territorio nacional, por las “cuarentenas”, y las demás medidas decretadas por las autoridades públicas, siendo el comercio del que participa Johnson Administradora Ltda. Una de las actividades más afectadas, por ser considerada como actividad no esencial, imposibilitando su funcionamiento.

En efecto, los ingresos de nuestra compañía, en el primer trimestre del año 2020 se redujeron en más de un 17% (diecisiete por ciento), en comparación a igual espacio de tiempo del año 2019. Y en los meses de abril y mayo de 2020, en comparación a igual meses del año 2019, los ingresos por ventas en nuestras tiendas se redujeron en un 95% (noventa y cinco por ciento), haciéndolas completamente inviables.

La alteración sustantiva en el funcionamiento de la actividad comercial descrita, y la consiguiente merma de ingresos por ventas presenciales, es un fenómeno completamente ajeno a las decisiones y marco de influencia de nuestra compañía. Por su parte las alteraciones de funcionamiento provocadas por desórdenes de orden público, como los cierres de tiendas para hacer frente a la propagación del virus Covid-19, han sido consecuencias del cumplimiento del deber de adoptar medidas de protección y de seguridad de los trabajadores y del público, ante situaciones de origen externo, llegándose incluso al cierre total de establecimientos, respecto de un número importante de nuestras tiendas en el país, producto de resoluciones de las autoridades que han prohibido derechamente el funcionamiento de las empresas de nuestro giro. A mayor abundamiento, aún aquellos locales no afectados directamente por las medidas sanitarias 100% restrictivas como “cuarentena”, también se han visto sustancialmente afectadas en su funcionamiento, debido a la prohibición general emanada de las autoridades de salud de evitar aglomeraciones de personas o de limitar sustancialmente su presencia en las tiendas. Además, como es de público conocimiento, todas las tiendas de la empresa ubicadas dentro de los centros comerciales o malls se encuentran cerradas desde el día 18 de marzo del presente año, por razones de seguridad adoptadas por los administradores de dichos centros de comercio, en conjunto con las autoridades municipales, de economía y de salud.

Las alteraciones en el funcionamiento de nuestras tiendas, vigente en la actualidad, es posible que se prolongue en el futuro por un tiempo aún indeterminado, ya que, pese a la previsible reapertura de ciertas tiendas, las restricciones de funcionamiento habrán de mantenerse por cierto tiempo, a fin de cautelar la salud e integridad tanto de nuestros trabajadores como del público en general, lo que seguirá afectando las ventas e ingresos de la compañía en el futuro.

Todos los hechos descritos precedentemente, que han traído repercusiones estructurales permanentes en la empresa, obedecen a circunstancias objetivas, graves y externas, que hacen necesario realizar un profundo proceso de reestructuración y racionalización al interior de la Compañía, en el complejo escenario que se enfrenta. Lo anterior, ha implicado la dolorosa determinación de tener que poner término a las operaciones de la gran mayoría de las tiendas de Johnson Administradora en el país, dentro de las cuales se encuentra el establecimiento en el que Usted presta servicios. Atendido lo anterior, es indispensable para nuestra compañía adoptar la lamentable medida de tener que desvincular a ciertos trabajadores, proceso en el cual se encuentra enmarcado su despido como Asistente de Venta del Local Johnsons 941-Concepción, de la Ciudad de Concepción dada la determinación de ponerle término al funcionamiento de dicha tienda.



Atendido el cierre definitivo del local donde se desempeña, no es posible ofrecerle su reubicación en otra sección del establecimiento».

4.- La tienda en donde trabajaba la demandante fue cerrada junto con un total de otras 30 tiendas.

Cuarto: Que la judicatura del fondo estimó que la causal de despido por necesidades de la empresa resultó justificada al acreditarse el proceso de racionalización y reestructuración que se señala en la carta de despido; asimismo, que dicha decisión obedeció a la razón financiera que se adujo, consistente en pérdidas económicas, al no haber ningún otro motivo lógico que explique el cierre de una tienda y la desvinculación de todo el personal de ella. A esto le sumó el hecho público y notorio producido durante el año 2020 con ocasión de la emergencia sanitaria nacional y que ha impedido el normal funcionamiento del comercio, y en el caso particular de la demandada no se pudo sustentar por comercio online o electrónico al no tener desarrollada la plataforma.

Por lo anterior, la judicatura del fondo consideró que la referencia a la reestructuración y racionalización del establecimiento comercial, como causal acreditada de despido por necesidades de la empresa, bastaba para justificar la desvinculación de la demandante, unida a la situación causada por la pandemia y la inexistencia de plataformas digitales para hacerle frente, argumentos por las que rechazó la demanda.

El fallo impugnado desestimó el recurso de nulidad interpuesto por los demandantes, fundado en la causal contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción a lo dispuesto en su artículo 161 inciso primero, por cuanto *«no hay ningún hecho asentado en la sentencia de base que permita hacer las afirmaciones formuladas en el recurso, porque, contrariamente a lo sustentado por el impugnante, en la sentencia que se revisa se tuvieron por concurrentes factores de hecho configurativos de la causal de despido que se le aplicó a la demandante, y estos hechos se dieron por establecidos en base a la prueba aportada a los autos»*. Al resolver sobre la causal subsidiaria de la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo, se estableció que *«...revisada la sentencia recurrida, fluye que el juez del mérito estableció determinados hechos a partir de la prueba que ponderó, y, precisamente en base a tales hechos, tuvo por concurrente aquí la causal de despido que en su momento hizo valer la demandada respecto de la actora. Siendo así, la verdad es que aquí acaece lo mismo que se dijo a propósito de la tercera causal de invalidación más arriba anotada, desde que la cuestión propuesta por la recurrente se aviene más bien con un aspecto de naturaleza fáctica y no jurídico, ya que, a partir de las probanzas incorporadas a la causa -y que el juzgador de la instancia hubo de apreciar libremente, empero con sujeción a las reglas de la sana crítica racional-, arribó a la conclusión en los términos ya señalados»*.

Quinto: Que, con el fin de acreditar la existencia de distintas interpretaciones respecto de la materia de derecho propuesta, los recurrentes presentaron dos sentencias de contraste pronunciadas por esta Corte en los autos Rol N°35.742-2017, 1.073-2018 y 76.715-2020.

En el primer fallo, la materia de derecho propuesta para su resolución consistió 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”*,



considerándose, en forma previa, que “el juez de instancia estimó configurada la causal de término de contrato de trabajo por necesidades de la empresa, en atención a que como consecuencia del proceso de fusión de Sun International y Dreams, hubo una reestructuración o reorganización que implicó una disminución de cargos gerenciales intermedios en San Francisco Investment S. A., entre éstos, el del actor”, decidiéndose, a continuación, que “el empleador sólo puede invocar la causal de que se trata aludiendo a aspectos de carácter técnico o económico referidos a la empresa, establecimiento o servicio, y es una de tipo objetiva, por ende, no se relaciona con la conducta desplegada por el trabajador, y excede la mera voluntad del empleador; razón por la que debe probar los supuestos de hecho que den cuenta de la configuración de aquellas situaciones que lo forzaron a adoptar procesos de modernización o racionalización en el funcionamiento de la empresa, o de eventos económicos, como son las bajas en la productividad o cambio en las condiciones de mercado, señalados, como se dijo, a título ejemplar”, por lo que “el costo de la decisión de transformarse, fusionarse y modificar la modalidad de prestación de sus servicios –en virtud de cuyo diseño se justificaba la contratación de los actores- cuando ella no ha sido ocasionada por razones de bajas de productividad o que involucren en sí merma en las condiciones económicas del empleador, no puede ser traspasado al dependiente por cuanto -como se ha dicho- el legislador protege la estabilidad en el empleo y la mantención de las fuentes laborales, siendo de carga del empleador la indemnización de sus trabajadores con los incrementos que al efecto dispone la ley, siempre que la empresa no se encuentre en la necesidad de prescindir de sus empleados por una situación externa e independiente de ella, sino que la misma ha sido generada por su decisión libre, en pro de la optimización de sus recursos y funcionamiento, decisión legítima que la ley no objeta pero cuyas consecuencias deben ser asumidas por el titular de la misma”, concluyendo, “en consecuencia, que la interpretación correcta de la norma contenida en el artículo 161 del Código del Trabajo es aquella que postula que el empleador puede invocarla para poner término al contrato de trabajo, siempre que la desvinculación del trabajador se relacione con aspectos de carácter técnico o económico de la empresa, establecimiento o servicio, y que al ser objetiva no puede fundarse en su mera voluntad, sino que en situaciones que den cuenta que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa, también en circunstancias económicas, como son las bajas en la productividad o el cambio en las condiciones de mercado”.

En el segundo fallo, se consideró el hecho que «...se contrató a un gerente general de una profesión distinta a la del recurrente, acreditándose una sutil reestructuración del cargo en cuestión», estimándose que no concurría la causal invocada de una manera similar al anteriormente citado.

Por último, en el tercer fallo, se determinó que «tras ser despedidos, los cargos ejercidos por los demandantes fueron suprimidos y no se contrató a otros trabajadores en su reemplazo, ya que se encomendaron a diversos del mismo supermercado. Durante 2019, las ventas de la sucursal en la que trabajaban los demandantes fueron levemente superiores a las del año anterior. Durante febrero, abril y mayo de 2019, en la misma sucursal del supermercado demandado, ocho dependientes fueron despedidos por necesidades de la empresa, que ejercían labores de panadero, cajero, reponedor, vendedor, aprendiz de local, controlador de cajas y asistente de recursos humanos. En septiembre y octubre de 2019, fueron desvinculados por la misma razón otros nueve trabajadores, que se desempeñaban como encargado de turno, jefe de control interno, subjefe de la sección de recepción, jefe de sección de publicidad, encargado de inventarios, cajero, vendedor y reponedor»,



hechos que llevaron también a desestimar la concurrencia de las necesidades de la empresa, por las razones ya explicadas a propósito de la primera sentencia transcrita.

Sexto: 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, que al ser ajenos, 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 de carácter técnico, motivada por una razón de reestructuración del establecimiento y que se diferencian de las originadas en basamentos objetivos de índole patrimonial, por lo que esta Corte debe decidir cuál es la correcta.

Séptimo: Que, en forma previa, se debe tener presente que uno de los principios del Derecho Laboral, es el de protección del trabajador, 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 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.

Octavo: Que, bajo tal premisa, el artículo 161 del código del ramo autoriza al empleador a poner término al contrato de trabajo invocando la causal de necesidades de la empresa, generadas 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 hagan 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 tiene que centrarse en necesidades de carácter económico o tecnológico, que autorizan al empleador a despedir cuando no puede mantener su fuente laboral por motivos de naturaleza objetiva; en razón de lo anterior, los hechos que la constituyen deben ser ajenos a la voluntad de las partes.

Otros autores sostienen que la causal que se analiza, debe constituir una situación objetiva que afecte a la empresa, establecimiento o servicio, por ende, no puede invocarse por simple arbitrio del empleador, caso en el que operaría como un 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 una relación de causalidad entre las necesidades y el despido, porque es la situación de la empresa la que hace necesaria la separación de uno o más trabajadores. (Gamonal, Sergio y Guidi Caterina, Manual del contrato de trabajo, 4° edición revisada, Santiago, Chile, Thomson Reuters, 2015, pp. 387 y 388)

Finalmente, se explica que las necesidades de la empresa que justifican el despido pueden ser de índole económica y tecnológica, también una combinación de ambos factores, entendidos de modo amplio, y siempre deben tener alguna gravedad; en tal sentido se entiende que un pasajero mal estado económico, es riesgo del empresario y no configura la causal, y que entre las



necesidades económicas o tecnológicas, por una parte, y el despido, por la otra, debe comprobarse una relación de causalidad. (Thayer, William y Novoa, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo IV, 5° edición actualizada, Santiago, Chile, Editorial Jurídica, 2010, p. 47-48).

Noveno: Que, atendido los términos de la norma citada, interpretada de acuerdo con los razonamientos expuestos, se debe concluir que el empleador sólo puede invocar la causal de necesidades de la empresa aludiendo a aspectos objetivos, de carácter técnico o económico del establecimiento, por lo que no se relaciona con su conducta y excede a la sola voluntad de aquél, quien deberá probar los supuestos de hecho que configuran las razones que lo forzaron a adoptar los 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, que la disposición tantas veces citada señala a título ejemplar.

En ese contexto, esta causal de despido debe responder a hechos graves y objetivos, según la definición antes entregada, que forzosamente obliguen al empleador a despedir, siempre que se trate de circunstancias externas al establecimiento y que hacen inevitable la expiración del vínculo laboral, como una forma de hacer frente a la racionalización o modernización de las faenas o servicios, a las bajas de productividad o a los cambios en las condiciones del mercado o de la economía.

Décimo: Que, de lo expuesto, se debe concluir que la correcta interpretación del artículo 161 del Código del Trabajo, en torno a la cual se debe unificar la jurisprudencia, es aquella que postula que el empleador puede invocar la causal aludida para poner término al contrato 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 graves que den cuenta que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa, en circunstancias económicas concretas, por ejemplo, bajas en la productividad o el cambio en las condiciones de mercado; tal como se sostuvo en las sentencias dictadas por esta Corte y que fueron acompañadas a modo de contraste por la recurrente, en los autos Rol N°35.742-2017, de 8 de enero de 2018, N°1.073-2018, de 20 de marzo de 2019, y más recientemente en el Rol N°76.715-2020 del 8 de noviembre de 2021, por lo que no basta la sola decisión patronal para justificar la desvinculación del dependiente, ya que requiere de una razón adicional, grave y exterior a su intención para sostenerla, exigencia que en este caso no concurre.

Undécimo: Que, atendido lo expuesto, y como la sentencia impugnada adoptó una orientación divergente a la que se considera correcta, tras desestimar el recurso de nulidad que dedujo la parte demandante fundado en la causal contenida en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, por cuanto los hechos que se encuadraron dentro de la calificación jurídica no son tales, y erran los sentenciadores toda vez que no cuadran en la objetividad que se ha establecido que resulta necesaria para la desvinculación, considerándose en el presente caso que dichos antecedentes fácticos no son objetivos o graves para desvincular a la demandante, por lo que el recurso de unificación debe ser acogido, invalidarse el fallo recurrido y uniformar la doctrina 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 la parte demandante, por lo que se invalida la sentencia de veintinueve de noviembre de dos mil



veintiuno dictada por la Corte de Apelaciones de Concepción, que rechazó el de nulidad que presentó en contra del fallo de la instancia de treinta y uno de mayo del mismo año, pronunciada por el Juzgado del Trabajo de esa ciudad, que, por consiguiente, es nula, por haberse realizado una errónea calificación jurídica de los hechos, por lo que acto seguido y sin nueva vista, se dictará la respectiva de reemplazo.

Regístrese.

N°95.518-2021.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los ministros señor Ricardo Blanco H., señoras Andrea Muñoz S., María Cristina Gajardo H., señor Diego Simpertigue L., y el ministro suplente señor Hernan González G. No firma el ministro señor Blanco, obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar con licencia médica. Santiago, veintiuno de marzo de dos mil veintitrés.

ANDREA MARIA MERCEDES MUÑOZ
SANCHEZ
MINISTRA
Fecha: 21/03/2023 15:54:46

MARIA CRISTINA GAJARDO HARBOE
MINISTRA
Fecha: 21/03/2023 15:54:46

DIEGO GONZALO SIMPERTIGUE
LIMARE
MINISTRO
Fecha: 21/03/2023 15:59:18

HERNÁN FERNANDO GONZÁLEZ
GARCÍA
MINISTRO(S)
Fecha: 21/03/2023 19:29:39



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



Santiago, veintiuno de marzo de dos mil veintitrés.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 483-C del Código del Trabajo, se dicta la siguiente sentencia de reemplazo.

Vistos:

Se reproduce la parte expositiva y los motivos primero a sexto de la sentencia de la instancia, eliminándose los demás.

Asimismo, se transcriben los motivos tercero y séptimo a noveno del fallo de unificación que antecede.

Y se tiene en su lugar, y además presente:

Primero: Que, de acuerdo con lo expuesto y considerando los hechos acreditados, se advierte que los descritos en la carta de despido, que aluden a cada uno de los antecedentes y fundamentos en que se sostuvo la sociedad demandada para desvincular a la demandante, no cumplen con la exigencia requerida para estimarlos constitutivos de necesidades de la empresa, y porque, además, no se comprobó que el sector de la economía al que pertenece el establecimiento comercial se viera afectado por determinadas condiciones del mercado, que no fueron explicitadas para saber a cuál de las posibles hacía referencia, y si éstas pueden ser entendidas, de acuerdo con la expresión que sigue, como causantes de una disminución en sus ventas, considerando, aún más, que los motivos relacionados con la afectación causada por la ocurrencia de la situación generada por el virus Covid-19 son propios de la falta de desarrollo de plataformas electrónicas por parte de la propia empresa, unido al hecho –público y notorio- de la fusión de la demandada con otra empresa de retail, permiten determinar la falta de gravedad de los hechos invocados para poner término al contrato de la demandante por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo.

En consecuencia, si no se pudo acreditar en forma incuestionable la gestión económica del establecimiento mercantil hasta diciembre de 2020, no se comprende a qué se refiere cuando afirma en la carta de despido que se examina, la *«disminución drástica en su funcionamiento y operación cotidiana»*, ya que se trata de una afirmación ambigua y que no fue justificada durante el juicio, mediante prueba rendida por la demandada, apta para entender en qué consistía la estabilización de sus expectativas financieras, que relacionó con determinados gastos fijos y variables, que no fueron explicados para colegir racionalmente que superaban a los ingresos, observándose, que la falta de un detrimento patrimonial claro y debido a la falta de sustento probatorio de las explicaciones que motivaron



el cierre de la tienda en donde se desempeñaba la demandante, basada en una pretendida reestructuración empresarial, se enfrenta con los hechos establecidos y los razonamientos ya entregados, en el sentido que el empleador no pudo despedir a un dependiente en las condiciones ya explicitadas, advirtiéndose que la determinación impugnada no tiene sustento y que, tal como se viene explicando, no pudo ser soportada por los trabajadores.

Segundo: Que, por consiguiente, como la parte demandada no rindió prueba destinada a acreditar que en la empresa se verificaron situaciones objetivas de carácter técnico o económico que obligaran a la reestructuración que dio lugar al despido de la demandante, corresponde acoger la demanda por la que se pretende que se declare que es improcedente.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo que prescriben los artículos 446 y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve que:

I.- Se acoge la demanda por despido improcedente, condenándose a la demandada a pagar el equivalente al 30% por recargo legal, sobre el monto de la indemnización por años de servicio solucionada a la trabajadora, y a la restitución del descuento del empleador por su aporte al fondo de cesantía, cuya cuantía se deberá determinar en la etapa de cobranza.

II.- Cada parte soportará sus costas.

El ministro (S) **señor González**, si bien tiene una postura diferente sobre la restitución del aporte del empleador al seguro de cesantía, declina incorporarla, teniendo únicamente en consideración que ya se encuentra uniformada por esta Corte.

Regístrese y devuélvase.

N°95.518-2020.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los ministros señor Ricardo Blanco H., señoras Andrea Muñoz S., María Cristina Gajardo H., señor Diego Simpertigue L., y el ministro suplente señor Hernan González G. No firma el ministro señor Blanco, obstatante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar con licencia médica. Santiago, veintiuno de marzo de dos mil veintitrés.



ANDREA MARIA MERCEDES MUÑOZ
SANCHEZ
MINISTRA
Fecha: 21/03/2023 15:54:47

MARIA CRISTINA GAJARDO HARBOE
MINISTRA
Fecha: 21/03/2023 15:54:48

DIEGO GONZALO SIMPERTIGUE
LIMARE
MINISTRO
Fecha: 21/03/2023 15:59:21

HERNÁN FERNANDO GONZÁLEZ
GARCÍA
MINISTRO(S)
Fecha: 21/03/2023 19:29:41



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

