

Santiago, dieciocho de marzo de dos mil veinticinco.

Vistos:

Por sentencia de veintinueve de enero de dos mil veinticuatro, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT O-5535-2023, se resolvió acoger parcialmente la demanda, en cuanto declara injustificado el despido del demandante y condena al demandado al pago del recargo previsto en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, y se la rechaza en lo demás pedido, esto es, acceder a la restitución de la suma descontada por el empleador por concepto de aporte a la cuenta individual de AFC del trabajador.

Contra este fallo, la parte demandada interpone recurso de nulidad invocando la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, pues considera que se ha dictado sentencia con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación con lo dispuesto en los artículos 161, 162 y 454 N° 1 del Código del Trabajo.

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

Considerando:

Primero: Que la recurrente invoca la causal de nulidad contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, aseverando que se ha dictado sentencia con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación con las normas contenidas en los artículos 161, 162 y 454 N° 1 del Código del Trabajo.

Al respecto, se remite al texto del motivo séptimo del fallo, que transcribe, destacando que el tribunal razona que la carta de despido no explica suficientemente los hechos que fundamentan la causal invocada, limitándose a esgrimir consideraciones generales, y en aquella parte que reprocha que, para la desvinculación, debió señalar en específico los presupuestos fácticos en que se basa la necesidad del despido, lo que



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

Código: XVNWXTSPXTK

ejemplifica el tribunal con la falta de precisión del “nuevo modelo de funcionamiento” que se implementaría.

Agrega que, producto del errado entendimiento de las normas que señala con infringidas, el tribunal arribó a tal convicción, dado que estimó que el despido es improcedente, al no explicar, ni indicar su parte, de forma pormenorizada, cada uno de los hechos y antecedentes que sirven de base para la decisión.

Posteriormente, aduce que la infracción de ley se produce debido a que el *a quo* habría efectuado una ampliación inaceptable del contenido y finalidad tutelar de las normas que señala como vulneradas. También, afirma que el tribunal no analizó correctamente toda la prueba rendida.

Sobre el correcto sentido y alcance que, postula, debe darse a tales disposiciones legales, indica que el artículo 161 del Código del Trabajo no obliga a la exposición con toda menudencia de los hechos fundantes del despido, sino que basta mencionar la causal y una descripción que permita conocer las razones que, a modo ejemplar, dispone la ley, y que en la oportunidad procesal deben ser suficientemente acreditadas.

Luego, citando lo dispuesto en los artículos 162 y 454 N° 4 del mismo cuerpo legal, expresa que tales normas no pretenden que el empleador deba detallar exhaustivamente cada uno de los elementos tenidos a la vista para despedir a un trabajador, sino que, únicamente, exige una explicación suficientemente clara para que este tome conocimiento de la razón que fundó la medida, cuestión que, en base la carta de despido de autos, considera que claramente su parte cumplió.

Sobre el punto, estima que la explicación dada no debe analizarse o interpretarse desde un prisma abstracto desarraigado de la realidad, sino que en virtud de los conocimientos que el propio actor tiene sobre la situación diaria de la Clínica; que, además, eran cuestiones de conocimiento público. Adiciona que la “explicación pormenorizada y con toda menudencia” debe



darse si, eventualmente, el trabajador demanda, con la limitación que no podrá versar sobre hechos distintos que los señalados en la carta.

Apoya su argumentación citando sentencia dictada por esta Corte de Apelaciones en causa Rol N° 172-2018, con fecha 24 de septiembre de 2018, e insiste en que la carta enviada al demandante cumple con los requisitos de indicar la causal de despido esgrimida y señalar los fundamentos de hecho que lo motivaron.

Por consiguiente, considera que el tribunal habría exigido mayores requisitos sobre esta materia, extremando de forma injustificada el nivel de contenido que debe requerir la carta de despido para comunicar a un trabajador su separación.

En cuanto a la influencia del vicio en lo dispositivo del fallo, se limita a señalar que la errónea interpretación de las normas ya indicadas, acarreó que el tribunal estimase injustificado el despido del demandante, condenando a su parte.

Finalmente, solicita que esta Corte de Apelaciones acoja el recurso, dictado *“sentencia de reemplazo disponiendo que: La demanda deberá ser rechazada en todas sus partes, por haber sido justificado el despido del Actora, con costas”*.

Segundo: 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 que 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



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

Código: XVNWXTSPXTK

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 estos sentenciadores 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, es un arbitrio de derecho estricto que 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.

Cuarto: Que, en consecuencia, el recurso de nulidad es un arbitrio de carácter extraordinario y de derecho estricto y solo procede por las causales que expresamente se prevén en los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo.

Quinto: Que, viene al caso precisar que la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, sobre infracción de ley, 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.

Dicha hipótesis resulta procedente en el evento que el fallo aplique incorrectamente el derecho llamado a regir la cuestión que motiva la



controversia, lo que puede tener lugar en los casos de contravención formal de la ley -aquéllos en que la sentencia prescinde de la ley o falla en oposición a su texto expreso-; en los de errónea interpretación de la ley -cuando la sentencia da al precepto legal un sentido o alcance distinto a aquel que debió haberle dado si hubiera aplicado correctamente las normas de interpretación; y si existiere una falsa aplicación de la ley -defecto que puede producirse cuando la ley se aplica a un caso no regulado por la norma o la sentencia prescinde de la aplicación de la ley para los casos en que ella se ha dictado-, siempre que cualquiera de estas hipótesis que se presente influya sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Sexto: Que, por lo mismo, esta causal, en su segunda hipótesis, 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.

En este orden de ideas, constituyen hechos de la causa que el despido del trabajador se produjo por aplicación de la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa; transcribiéndose en el considerando sexto de la sentencia recurrida los presupuestos fácticos contenidos en la respectiva carta de despido: *"El fundamento de hecho que ha configurado la causal invocada es la circunstancia que, como usted sabe, Clínica Las Condes S.A y sus filiales ha debido implementar, un plan de reestructuración a objeto de revertir resultados económicos negativos que se arrastran de años anteriores, los que lamentablemente se proyectan de igual manera en un largo plazo. Dichos resultados y plan de reestructuración, fueron informados a los propios Sindicatos de la Compañía e informados a la CMF. Dicho plan de reestructuración dice relación con el hecho de que el funcionamiento en los diferentes estamentos de la Clínica ha debido ser adecuado a la nueva realidad de la actividad. En este sentido, la reestructuración que ha impulsado*



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

Código: XVNWXTSPXTK

la Clínica ha significado una importante disminución de la dotación de trabajadores, como también otras medidas de eficiencia, tales como la instalación de tótems; la externalización de determinados servicios que antes se desarrollaban con trabajadores propios y que actualmente son realizadas por tercero, como, por ejemplo: farmacias, bodega, esterilización, entre otros. Pues bien, es el caso que se ha adoptado la decisión de reestructurar el de Gerencia de Operaciones/Equipos médicos, adaptando la dotación de trabajadores a parámetros acorde con esta nueva realidad de funcionamiento, por lo que es necesario prescindir de sus servicios”.

Séptimo: Que en el considerando séptimo la sentenciadora refiere que la carta de despido no explica suficientemente los hechos que fundamentan la causal invocada, limitándose a esgrimir consideraciones generales referentes a un proceso de reestructuración para revertir resultados económicos negativos, lo que se proyecta a un largo plazo, que se relaciona con que el funcionamiento de diversos estamentos han debido ser adecuados a la nueva realidad de la actividad, debiendo disminuir dotación de trabajadores y otras medidas de eficiencia que indica, decidiendo reorganizar la gerencia de operaciones/equipos médicos, adaptando la dotación de trabajadores a parámetros acordes a la nueva realidad de funcionamiento, siendo necesario prescindir de los servicios del actor. Sin embargo, señala que para proceder a la desvinculación la demandada debió precisar los presupuestos fácticos en que se basa la necesidad del despido de aquel. A modo ejemplar, aseveró que ni siquiera se aludió al nuevo modelo de funcionamiento que implementaría, omisión que en definitiva conlleva al incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 454 N° 1 inciso 2°, en relación al artículo 162 inciso primero del Código del Trabajo.

En otra línea argumentativa, expresa que sin perjuicio de lo anterior, analizando la prueba rendida por la demandada para acreditar la procedencia el despido, se observa que no acompañó ningún elemento de convicción



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

Código: XVNWXTSPXTK

idóneo que permitiese a lo menos comprobar íntegramente las argumentaciones fácticas esgrimidas en la carta de aviso, como el nuevo modelo de funcionamiento a implementar, limitándose a incorporar una copia sin firma, ni fecha exacta, al parecer de una comunicación del Sindicato a sus afiliados, referente a un retiro voluntario, que carece de todo valor probatorio; y, un comunicado de hecho esencial enviado por la demandada a la Comisión de Mercado Financiero de 14 de enero de 2021, es decir, más de dos años antes a la desvinculación del trabajador demandante, resultando extemporánea si se considera, además, que se comunica la decisión del directorio de la sociedad de iniciar acciones judiciales en contra del Fisco de Chile, por las razones que indica, situación que, además, no fue mencionada en la carta de aviso del actor. Por otra parte, en cuanto a la prueba testimonial de dos deponentes, quienes, si bien, relataron, en términos generales, tal como consta de la transcripción realizada de sus declaraciones en el considerando quinto, el proceso de restructuración de la demandada, afirmaron que aquel tuvo lugar básicamente por la baja de pacientes, hecho que no se indica expresamente en la carta de aviso.

Finalmente, alude que en la prueba de oficios de AFC y Dirección del Trabajo, que remiten listados de trabajadores con término de relación laboral informados por la demandada durante el año 2023, por diversas causas, se observa que, si bien es un número importante de desvinculación, muchas de ellas fueron por causal diversa al artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, tales como: renuncia, vencimiento del plazo, término de obra o faena, y otras, por lo que esta prueba solo da cuenta de lo anterior, no comprobando en ningún caso los hechos fundantes de la desvinculación de este trabajador en particular.

Octavo: Que, atendidos los hechos establecidos en la causa y que se han citado en el motivo que precede, el recurso intentado no podrá prosperar, desde que se asila en el presunto error de derecho cometido al imponer a la



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

Código: XVNWXTSPXTK

comunicación de despido requisitos no previstos en la ley para sustentar la procedencia de la hipótesis de necesidades de la empresa, en atención a su carácter objetivo, en circunstancias que el reproche que realiza el tribunal es a la descripción genérica contenida en la misiva -la que se exige para evitar la indefensión del trabajador y respecto a la congruencia que debe respetar el empleador- y la falta de correspondencia entre los motivos alegados y los tenidos por ciertos para proceder al despido, los que se establecieron conforme a la prueba rendida y que permitieron desestimar que además aquellos se hubieren acreditado.

Noveno: De esta forma, el supuesto sobre el que descansa la pretensión de nulidad que se hace valer no puede ser admitido, al carecer de influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, desde que aun cuando se compartiera la tesis del recurso sobre el alcance de los requisitos previstos para la comunicación de despido en relación a la causal de término de la relación laboral que se invocara, al tenor de las consideraciones transcritas, resulta evidente que la impugnación prescinde de la falta de prueba que a su respecto observó la sentenciadora.

Décimo: Que, sólo a mayor abundamiento, resulta necesario consignar que no aparecen desmesuradas, ni equivocadas las exigencias formuladas en la sentencia a la comunicación que puso término al contrato, y que permitió a la sentenciadora resolver la *litis* en ese estado de análisis de los hechos, desde que tales requerimientos se corresponden con la razón de ser de la carga legal que grava al empleador en orden a consignar los fundamentos de la decisión de despedir al trabajador, y que constituyen *“una manifestación del derecho a un racional y justo procedimiento se traduce, en el caso concreto -trabajador desvinculado por la decisión unilateral del empleador-, en que se suministre de manera eficaz todos los antecedentes que motivaron el despido para poder preparar la defensa y convencer al juzgador que la causal esgrimida es injustificada, indebida o improcedente;*



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

Código: XVNWXTSPXTK

oportunidad que es aquella en que se le comunica el despido por la carta o aviso a que se ha hecho referencia” (SCS de 26 de agosto de 2021, Rol 24.584-2020).

Undécimo: En efecto, es dable tener presente que, uno de los principios del derecho laboral, es la protección del trabajador, puesto que se contienen 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, lo que no ha ocurrido en la especie, de acuerdo a los presupuestos fácticos tenidos por ciertos por el sentenciador.

Duodécimo: Valga además señalar que, es en condiciones de crisis cuando resulta más atingente exigir a la causal de necesidades de la empresa, la objetividad que la fundamenta, a fin de que no baste sólo con invocar la restructuración, esto es, como una habilitación genérica y *a priori* para legitimar despidos que tengan en vista la mera reducción de costos o la posibilidad de deshacerse de trabajadores con un desempeño inferior al esperado.

Décimo tercero: Que en este orden de ideas la Corte Suprema con fecha 22 de marzo de 2023, en causa Rol N° 119.179-2020 resolvió:

“Sexto: Que, para dilucidar lo anterior, se debe tener presente que esta Corte ya se ha pronunciado sobre el asunto, inclinándose de manera consistente por la postura expresada en el fallo de contraste, por cuanto la interpretación de la norma en examen, a la luz de los principios que informan el Derecho del Trabajo y de la historia del mensaje de la ley que la introdujo en la legislación y la respectiva discusión parlamentaria, conduce a concluir 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, a título ejemplar.

Séptimo: Que, en el caso, al contrastar la correcta interpretación de la norma, según lo previamente concluido, con los antecedentes fácticos



establecidos en la causa, se colige que no se verifican tales presupuestos, por cuanto si bien es efectivo que se produjo la fusión invocada como fundamento de la separación de los trabajadores, no se dio por acreditado que haya sido ocasionada por razones de bajas de productividad o por otras circunstancias económicas o de cambios en el mercado que involucren en sí una merma en las condiciones económicas del empleador, lo que determina que el costo de la decisión no puede ser traspasado al dependiente, por cuanto 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 su titular”.

Décimo cuarto: Que, en este orden de ideas, se desestimaré el recurso de nulidad impetrado fundado en lo previsto en el artículo 477 en relación con lo dispuesto en los artículos 161, 162 y 454 N° 1 del Código del Trabajo, aunado a que según se ha indicado va contra los hechos tenidos por ciertos en la sentencia que se revisa.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 477, 479, 481 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 veintinueve de enero de dos mil veinticuatro, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en la causa RIT O-5535-2023, la que, en consecuencia, no es nula.

Regístrese y comuníquese.

Redacción de la ministra Verónica Sabaj Escudero.



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

Código: XVNWXTSPXTK

No firma la ministra Sabaj, no obstante concurrir a la vista de la causa y del acuerdo, por encontrar suspendida de sus funciones.

N° Laboral-Cobranza-543-2024.



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

Código: XVNWXTSPXTK

Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministra Graciela Gomez Q. y Abogada Integrante Catalina Infante C. Santiago, dieciocho de marzo de dos mil veinticinco.

En Santiago, a dieciocho de marzo de dos mil veinticinco, 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: XVNWXTSPXTK