

Santiago, cinco de agosto de dos mil veinticinco.

Vistos y teniendo presente:

Primero: Que, de conformidad con lo dispuesto en el inciso séptimo del artículo 483-A del Código del Trabajo, se ha ordenado dar cuenta de la admisibilidad del recurso de unificación de jurisprudencia deducido por el demandado contra la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago, que rechazó el recurso de nulidad para invalidar la que acogió la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones.

Segundo: Que según se expresa en la legislación laboral, el recurso de unificación de jurisprudencia es susceptible de ser deducido en contra de la resolución que falle el recurso de nulidad, estableciéndose su procedencia para el caso en que *“respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de Tribunales Superiores de Justicia”*, conforme lo explicita el artículo 483 del Código del Trabajo.

Asimismo, del tenor de lo dispuesto en el artículo 483-A del cuerpo legal antes citado, aparece que esta Corte debe controlar, como requisitos para su admisibilidad, por un lado, su oportunidad; en segundo lugar, la existencia de fundamento, además de una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto de las materias de derecho objeto de la sentencia, sostenidas en diversos fallos emanados de los tribunales superiores de justicia, y finalmente, debe acompañarse copia del o los fallos que se invocan como fundamento del recurso en referencia.

Tercero: Que las materias de derecho propuestas para ser unificadas consisten en determinar:

1. “en relación con lo dispuesto en el 161° inciso primero del Código del Trabajo, en cuanto a los requisitos prescritos para la procedencia de un despido por necesidades de la empresa”
2. “el artículo 1.698° del Código Civil sobre la acreditación de los bonos demandados.”



Cuarto: Que, en relación con ambos temas jurídicos planteados para ser uniformados, el demandado ofreció, a modo de contraste, para la primera, las sentencias dictadas por esta Corte en Rol N°87.286-2021, y, para la segunda, por la Corte de Apelaciones de Santiago en la causa Rol N°2.298-2020.

En la primera, esta Corte analizó los requisitos de la causal de despido de necesidades de la empresa, respecto de una trabajadora que desempeñaba el cargo de supervisora de cajas, fundado en un proceso de racionalización y restructuración debido a los cambios estructurales que experimenta la compañía, que traían como consecuencia la racionalización de las actividades vinculadas a su cargo, concentrando y reabsorbiendo en otras personas que ejecutaban funciones similares o distintas, además que el cargo fue encomendado a uno de los supervisores que conservó su empleo, además que la empresa instaló nuevas cajas automáticas que no requieren de asistencia, y determinó 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, concluyendo que, 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, por lo que no basta la simple decisión patronal para justificar la desvinculación del dependiente, puesto que se requiere de una razón adicional, grave y exterior a su intención para sostenerla.

La segunda, acogió la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, porque estimó que la sentenciadora del grado al concluir que el “bono anual target”, al ser proporcional, se devengaba en conjunto a las remuneraciones del actor, y en cuanto al pago, quedó sujeto a la simple voluntad de la persona



obligada al mismo, en este caso del empleador, disponiendo su pago por la suma proporcional reclamada, vulneraba el principio de la razón suficiente, ya que nada es “porque sí”, sino que debe estar suficientemente fundado, en este punto en particular, de cómo se concluyó el pago de una suma proporcional del precitado “Bono anual target” y resulta además contradictorio con la Carta Oferta dirigida por el empleador al trabajador que estipulaba en términos claros y explícitos que el “Bono anual target correspondiente al 25% de la renta bruta anualizada, proporcional a los meses trabajados y podría ser combinado en caso de sufrir cambios de sueldo o target. Si tu fecha de ingreso está comprendida entre el 1 de octubre al 31 de diciembre 2019, no podrás participar en el proceso bonos 2019, sino hasta el próximo ciclo 2020. La fecha de pago de este bono se define según el calendario corporativo del programa y para ser acreedor de este, debes estar activo en la fecha de pago.” En suma, del análisis anterior, no se aprecia el razonamiento lógico para estimar procedente este pago proporcional del bono anual en comento, por cuanto el trabajador renunció a la empresa y, con ello, obviamente terminó su relación contractual el día 29 de noviembre de 2019, esto es, no estaba activo en la fecha de pago, como indicaba el supuesto de hecho indubitado de la Carta Oferta. Además, no se manifiesta o expresa el razonamiento de la juzgadora para desestimar de todo valor al documento probatorio denominado “Carta Oferta”, y especialmente no se vislumbra la forma de conexión de las restantes probanzas con las conclusiones a que arribó para resolver el asunto sometido a su decisión.

Quinto: Que, por su parte, la sentencia impugnada, rechazó el arbitrio fundado en la causal del artículo 477, por infracción legal de los artículos 161 inciso primero del Código del Trabajo y 1698 del Código Civil.

En cuanto a la primera materia, estimó que para los efectos de elucidar la propuesta invalidatoria por vulneración del artículo 161 del Código del Trabajo, es útil reproducir los sustentos del fallo: “... la prueba que rinde permite establecer que han existido razones objetivas para verificar el término de la relación laboral, sin embargo, no se prueba la gravedad ni la permanencia de la causal invocada. Tratándose de una empresa de la magnitud de la demandada y desconociendo el



número total de trabajadores que en aquella se desempeñan, se ignora cuán representativo puede ser el despido de 130 personas o la fusión de dos unidades que en total representaban 17 personas, para en la actualidad permanecer en aquella 12, como lo indica la testigo doña Natalia Suárez. Existe por otra parte, una incertidumbre de relevancia para el Tribunal, en lo que respecta a la composición de los negocios que conforman la empresa Ripley Corp., de cuyo conocimiento se ha imbuido este Tribunal a partir de la prueba que rinde la propia demandada en sus artículos periodísticos. Esto para conocer la real situación económica y financiera del grupo conformado por aquella, en donde si bien la demandada la constituye la empresa Comercial Eccsa S.A. los informes que se incorporan hacen referencia no a esta empresa, sino que a la empresa denominada Ripley Corp., en la que se incluye la totalidad del grupo, desconociendo de manera pormenorizada la integración de aquella. Por otra parte, la demandada acompaña una declaración de renta de la empresa Comercial Eccsa S.A. del año 2022, la que se incorpora a propósito de la exhibición de documentos requerida por la demandante, que informa negativamente en cuanto a la obtención de utilidades, pero se desconoce con rigurosidad probatoria y prueba idónea el real estado financiero de aquella. Por último, no hay antecedentes determinantes para establecer que las bajas en las ventas que se invocan hayan de persistir o de perpetuarse en el tiempo. La demandada para tales efectos pudo haber incorporado antecedentes financieros correspondientes al tercer trimestre del año 2022, y el primer trimestre, o incluso los dos meses previos del año 2024, para conocer y verificar este elemento propio de la causal que se invoca, circunstancia que tampoco fue incorporada. 12°: Conforme a lo anterior, a juicio de este Tribunal, el despido verificado al actor parece avenirse más con una medida de conveniencia en relación al escenario productivo de la demandada, más que a una real necesidad en los términos que se exige por la doctrina y que este Tribunal comparte en cuanto a los requisitos de procedencia.”.

En otros términos, afirma que la sentencia del grado establece como hecho, inamovible para los efectos pretendidos, que no se probó la gravedad, ni la permanencia de las necesidades de la empresa. Frente a ese escenario fáctico,



cada una de las alegaciones de la demandada pierde sustento, las que, en fin, se orientan a haber demostrado las bajas en la productividad y la existencia de la reestructuración a que alude la carta. Las alusiones a una supuesta distinción entre las grandes empresas y las que no lo son, ninguna relevancia ostenta de cara a la falencia en la prueba que advierte y determina la juzgadora.

Respecto a la segunda materia, a propósito de la vulneración del artículo 1698 del Código del Trabajo, descarta que debiera probar un hecho negativo, porque en el fallo se tiene por hecho cierto la existencia de un pacto sobre el bono de incentivo reclamado, no escriturado. Tal informalidad, a juicio del Tribunal, “no puede imponer al trabajador una acreditación mayor como la que se invoca por parte de la demandada, esto es, establecer el periodo que era objeto de evaluación, la fecha específica de pago, en circunstancias que, una vez establecida su procedencia, se traslada la carga probatoria a la demandada.” Agrega la sentenciadora: “En este escenario, hay suficiencia probatoria en orden a la existencia de un bono, que aquellas identifican como ‘bono de desempeño’ de carácter informal, en el que se debía pagar al trabajador una renta por concepto de cumplimiento de un modelo de incentivo, que en el caso del actor y para el año específico 2022, fue debidamente cumplido. Luego, y en lo que dice relación con el año 2023, éste no es objeto de cobro por parte del actor, sin perjuicio de haberse desempeñado éste hasta el 4 de diciembre del año 2023”. En consecuencia, no existe la supuesta inversión de la carga de la prueba.

Sexto: Que, como se señaló, para la procedencia del recurso en análisis es requisito esencial que existan distintas interpretaciones respecto de una determinada materia de derecho, es decir, que, frente a hechos, fundamentos o pretensiones sustancialmente iguales u homologables, se arribe a concepciones o planteamientos jurídicos disímiles que denoten una divergencia que deba ser uniformada.

Así, la labor que corresponde a esta Corte se vincula con el esclarecimiento del sentido y alcance que tiene la norma que regla la controversia al ser enfrentada con una situación equivalente resuelta en un fallo anterior en sentido



diverso, para lo cual es menester partir de presupuestos fácticos análogos entre el impugnado y los traídos como criterios de referencia.

Séptimo: Que a la luz de lo expuesto y realizado el examen descrito con relación a la primera materia para unificación esgrimida por el demandado, tal exigencia no aparece observada, desde que en la sentencia impugnada se reconoce que los hechos que fundan la causal de necesidades resultan objetivos, pero atendida la insuficiencia probatoria no acreditó su gravedad ni permanencia, mientras que en la de contraste concluye que la causal debe tener alguna gravedad, no correspondiendo a un pasajero mal estado económico.

En cuanto a la segunda materia propuesta, tampoco se verifica observada la referida exigencia, por cuanto en la sentencia impugnada se determina que no se infringe el artículo 1698 del Código Civil, porque establecida la procedencia del bono, se traslada la carga probatoria a la demandada, mientras que en la de contraste, a propósito del motivo de nulidad del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, estima que se vulneró el principio de la razón suficiente para el pago de un bono, porque no explicitó el motivo por el que no valoró un documento denominado “carta oferta”.

Así, debe ser decretada la inadmisibilidad del recurso interpuesto por el demandante puesto que la necesidad de uniformar las materias propuestas y la disparidad de decisiones respecto de las mismas, que la ley exige y que se proponen como argumento para sostenerlo, no se advierte concurrente, teniendo además presente, el carácter excepcional y especial de este arbitrio, reconocido expresamente por el artículo 483 del Código del Trabajo.

Por estas consideraciones y normas citadas, se declara **inadmisible** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto contra la sentencia de veintiséis de mayo de dos mil veinticinco, dictada por una de las salas de la Corte de Apelaciones de Santiago.

Regístrese y devuélvase.

N°24.081-2025.





UXBEBXJMPSN

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros (as) Gloria Chevesich R., Andrea Maria Muñoz S., Jessica De Lourdes González T., Mireya Eugenia Lopez M. y Abogada Integrante Irene Eugenia Rojas M. Santiago, cinco de agosto de dos mil veinticinco.

En Santiago, a cinco de agosto de dos mil veinticinco, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

