

. Rapa Nui – Isla de Pascua, a veintidós de noviembre de dos mil veintiuno.

**VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:**

**A) De la individualización de las partes.**

**PRIMERO:** Que en estos autos **RIT O-9-2021, RUC 21-4-0346661-9**, de la competencia laboral del Juzgado Mixto de Rapa Nui – Isla de Pascua, con fecha 22 de julio de 2021, a folio 1, comparece don **RENE WALDO PAKARATI ICKA**, Ingeniero Eléctrico, cédula de identidad N°10.377.835-2, domiciliado en calle Atamu Tekena sin número, comuna de Rapa Nui, representado por la abogada Gabriela Cisterna Orellana, quien entabla demanda en procedimiento ordinario laboral de despido improcedente y cobro de prestaciones laborales, en contra de su ex empleadora **SOCIEDAD AGRICOLA Y SERVICIOS ISLA DE PASCUA SpA “SASIPA”**, RUT: 87.634.600-1, representada legalmente por doña Luz Del Carmen Zasso Paoa, cédula de identidad N°10.996.087-K, Gerente General, ambas con domicilio en calle Hotu Matua S/N°, comuna de Rapa Nui, solicitando que la misma se acoja, dando lugar a ella en todas y cada una de sus partes, con costas.

**B) De los fundamentos de la acción**

**SEGUNDO:** Que como fundamentos de la acción que interpone, el actor ha dicho, en síntesis: que, con fecha 15 de octubre del año 2003, comenzó a trabajar para la demandada, bajo subordinación y dependencia como Jefe del Servicio de Distribución Eléctrica. Agrega que el día 01 de diciembre de 2010 suscribió una modificación de contrato de trabajo con su entonces empleador, pasando de Jefe de Servicio de Distribución Eléctrica a Jefe de Servicio Eléctrico, reconociendo su antigüedad laboral desde el día 15 de octubre de 2003 y aumentando responsabilidades y remuneración percibida, sin embargo expresa no se le otorgaron facultades administrativas de la empresa. Expone que a la época de modificación del contrato, él era Director del Sindicato de la Empresa, y mediante la referida convención, renunció a esa dirigencia y fuero sindical, todo, dentro de un contexto hostil entre empresa-sindicato, en vigencia de un convenio colectivo de trabajo, cuyo plazo de tres años, comenzó el día 22 de mayo de 2008 y en virtud del cual se estableció en su cláusula primera el pago de indemnización por años de servicios sin topes respecto a los años a indemnizar y respecto a la base de cálculo, estableciendo la última remuneración imponible como base.



Sostiene que, sin perjuicio de ello, en la referida modificación de su contrato individual de trabajo de fecha 01 de diciembre de 2010, se estableció en su cláusula 4ª la prohibición de negociar colectivamente y en su cláusula 10ª una indemnización por despido con topes respecto a los años a indemnizar y la base de cálculo. Afirma que fruto de las presiones indebidas que sufrió, no se percató del perjuicio de estas cláusulas, contradictorias con el convenio colectivo de trabajo, perjuicio que se materializa en la pérdida de siete años de antigüedad laboral que no son reconocidos por la empresa para el cálculo de la indemnización por años de servicios.

Manifiesta que en la cláusula 3ª de su contrato de trabajo, se describen sus funciones y responsabilidades; que el mismo es de plazo indefinido y que su última remuneración íntegra de abril de 2021 ascendió a \$4.288.086.-. La base de cálculo para las indemnizaciones exigidas en la presente acción asciende a \$2.657.995., atendido el tope de 90 UF a que refiere el artículo 172 del Código del Trabajo.

En lo tocante al término de la relación laboral, dice que con fecha 10 de mayo de 2021, se le informa mediante carta de despido su desvinculación de la empresa, por la causal “desahucio” del artículo 161 inciso 2º del Código del Trabajo, hecho que lo tomó por sorpresa ya que no había informado algún tipo de disconformidad con su desempeño. En dicha carta, la empleadora expresa conveniente el término de la relación laboral, que surtirá efectos en la misma fecha, ya que el cargo de Jefe del Servicio Eléctrico que desempeña el trabajador es de exclusiva confianza del empleador; en ella se expresa el compromiso de pagar \$29.237.947.- por concepto de indemnización por años de servicio \$2.657.995.- como indemnización sustitutiva del previo aviso y feriado legal proporcional; que las cotizaciones previsionales se encuentran al día y que el finiquito se encontrará a su disposición en la notaría de Isla de Pascua, el día 25 de mayo de 2021.

Arguye que la carta de despido no señala qué elementos constituirían la exclusiva confianza sobre el cargo desempeñado, ni si desempeñaba labores de representación o tenía injerencia administrativa sobre la empresa. Agrega que, con posterioridad a su despido, la Jefatura de Servicio Eléctrico fue asignada a otra persona.

Manifiesta que con fecha 03 de junio de 2021, suscribió el finiquito laboral, estampando la siguiente reserva de derechos: “*Me reservo el derecho a impugnar la*



*causal invocada, la vulneración de derechos fundamentales, la fecha de inicio, la base de cálculo, el cobro de feriado legal y progresivo, remuneraciones adeudadas, bonos adeudados, horas extraordinarias, descuento AFC, y cobro de prestaciones laborales; recargo legal e indemnizaciones correspondientes”.*

Para alegar la improcedencia del despido, sostiene que el presupuesto para aplicar el despido “desahucio” es que se trate de trabajadores con poder para representar al empleador, dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, o trabajadores que desempeñan cargos o empleos de exclusiva confianza, calidades que en su caso no se presentan, en atención a las funciones y facultades que desarrollaba las que claramente no dicen relación con facultades generales de administración, ni tampoco, con un cargo estratégico de la compañía, que conlleve un vínculo especial de confianza, diversa a la exigida a los trabajadores en general. Dice que en razón de lo anterior, y al no detentar la calidad especial que exige el artículo 161 inciso 2º para que resulte aplicable, el Tribunal debe declarar que su despido es improcedente, condenando a la demandada al pago del recargo legal del 30% de la indemnización por años de servicios, conforme al artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

A rgumenta que la modificación de contrato realizada en 2010 sólo le otorgó mayores labores y responsabilidades, pero nunca en la calidad de representar a la empresa o de tener la calidad de exclusiva confianza, y que la misma se contextualiza en los términos precedentemente.

En lo que refiere a la fundamentación jurídica, expresa, citando doctrina y jurisprudencia al efecto, que la causal de despido invocada por la empresa, se desprende que la hipótesis que la hace procedente, es precisamente que se trate de trabajadores que por su naturaleza, tienen en común el hecho de desempeñarse en funciones específicas de extrema confianza del empleador, como ocurre con el personal de alta dirección y las trabajadoras de casa particular y que en el caso, no aplicaba en su calidad de Jefe de Servicio Eléctrico, expresando que nunca manejó dineros ni nada relacionado con el patrimonio de la compañía, ni contrató ni desvinculó a nadie; que no ejercía un cargo de la exclusiva confianza de su empleador y no detentaba facultades generales de administración en la gerencia ni dirección. Así, destaca que el mismo contrato de trabajo luego de realizar la descripción de las funciones y responsabilidades señala: “C.-



*Relación Jerárquica: El trabajador desempeñará sus funciones ajustándose para ello a las instrucciones que le imparta directamente el Gerente General de la empresa de quien dependerá jerárquicamente.*” Afirma que la empresa demandada señala expresamente que el cargo desempeñado el trabajador estaba supeditado a las instrucciones de gerencia lo cual demuestra la falta de facultades administrativas del cargo desempeñado.

En otro capítulo, el demandante alega la improcedencia de imputar el aporte del empleador a la AFC a la indemnización por años deservicio, en aquellos casos en que es el juez declare que la aplicación de la causal de despido de necesidades de la empresa ha sido improcedente, y por ende, ha existido un despido sin causa o injustificado, en contexto de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N°19.728. Expresa que los tribunales superiores han fallado que no procede la imputación del seguro si se ha declarado el despido indebido, improcedente o injustificado, razón por la cual el trabajador tiene derecho a su indemnización íntegra, citando fallos al efecto que invocan la teoría del abuso del derecho y principio constitucional de igualdad, que refieren la veda al empleador para efectuar dicha imputación cuando sea declarado improcedente el despido. Agrega que en la carta de despido, respecto a descuentos sobre la indemnización por años de servicios, no expresa pronunciamiento alguno sobre este tópico y entonces es deficiente, en tanto no le permitía tener claridad sobre el monto o los montos de descuento que aplicaría la demandada sobre las indemnizaciones correspondientes. Al momento de presentarse el finiquito al demandante se señaló que el descuento por concepto de aporte al seguro de cesantía por parte de su ex empleador ascendía a \$6.486.640.-

Culmina, invocando la norma del artículo 63 del Código del Trabajo, demandando reajustar el monto de los pagos adeudados, que devengarán el máximo interés permitido para operaciones reajustables, y pidiendo en definitiva que el Tribunal acoja la demanda y declare a su respecto: 1. Que fue objeto de un despido improcedente; 2. Que se condene a la demandada a pagar el incremento del 30% de la indemnización por años de servicio por la suma de \$8.771.384.-; 3. Que se condene a la demandada a pagar Bono Metas 2020, equivalente a la suma de \$1.196.046.-; 4. Que se condene a la demandada al pago de las sumas que le fueron descontadas de su indemnización por años de servicio, por concepto de su aporte al seguro de cesantía, dado que al existir una aplicación improcedente de la causal de despido por “desahucio”, no procede dicho



descuento, debiendo, en consecuencia pagar a esta demandante \$6.486.640.-; 5. Que las sumas adeudadas deberán ser pagadas con reajustes e intereses, 6. Que la demandada deberá pagar las costas de esta causa y 7. O las sumas mayores o menores que el Tribunal estime conforme al mérito del proceso.

**C) De los fundamentos de la contestación**

**TERCERO:** Que con fecha 27 de agosto de 2021, a folio 6, dentro del plazo legal, el abogado don Luis Navarro Egaña, en representación judicial de la SASIPA contesta la demanda de autos, solicitando su completo rechazo, con costas, negando en forma expresa y concreta, todos los hechos contenidos en el libelo, y en especial, niega: 1) Que el despido del actor sea injustificado, indebido o improcedente; 2) Que las funciones que desempeñaba el actor no hayan sido de exclusiva confianza del empleador o, en general, que no haya podido ser objeto de despido por la causal de desahucio escrito; 3) Que, en consecuencia, sea procedente el pago del recargo legal establecido en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo; 4) Que no sea legalmente procedente el descuento del aporte del empleador a la cuenta individual de cesantía del actor; 5) Que su representada adeude al actor por concepto del “bono metas 2020” más de la suma expresamente reconocida en estos autos; 6) Que el finiquito suscrito por el actor carezca de pleno poder liberatorio.

Expresa, en síntesis, que el actor ingresó a prestar servicios el 15 de octubre de 2003, desempeñándose, a la fecha del término de la relación laboral, como “Jefe de Servicio Eléctrico”; que la última remuneración del actor, de acuerdo con el artículo 172 del Código del Trabajo, ascendió a \$2.657.995, por aplicación del tope de 90 Unidades de Fomento; que la remuneración real del actor, de acuerdo con la última liquidación de remuneraciones íntegramente trabajada (abril 2021) ascendía a \$4.599.437, según el detalle que desglosa.

Refiere que mediante carta de despido de 10 de mayo de 2021, su representada puso término al contrato de trabajo del actor, que se hizo efectivo ese mismo día, invocando la causal de desahucio del inciso 2º del artículo 161 del Código del Trabajo, por tratarse de un cargo de exclusiva confianza.

Contextualiza la relación laboral, exponiendo que la empresa es la única generadora de electricidad en el territorio; que ejecuta además el servicio público de



distribución de energía eléctrica en toda la Isla de Pascua, entre otros servicios esenciales para todos los habitantes de Isla de Pascua y su desarrollo, como producción, potabilización y distribución de agua potable, y carga y descarga marítima de las naves. Expresa en lo tocante al suministro de energía eléctrica, dice que este es un “servicio público” de distribución de energía eléctrica, cuestión tiene efectos jurídicos de la mayor relevancia, pues se trata de una prestación que es obligatoria para aquellos clientes que así lo requieran, de un modo general, uniforme, continuo y permanente, estando envuelto el interés público, considerando especialmente la existencia, en el área de concesión, de conexiones eléctricas a establecimientos de salud, fuerzas armadas y policía, aeropuerto, entidades fiscales y municipales, clientes del sector comercio y turismo, etc.

En lo referido a las funciones del demandante, afirma que era el encargado de liderar toda el Área de Servicio Eléctrico, tanto en generación como en distribución; que, de hecho, ostentaba el cargo de mayor jerarquía del área y tenía amplísimo poder decisorio y operativo.

Sostiene que en cuanto a la causal de despido invocada, la norma del artículo 161 inciso 2º, instituye la causal que, genéricamente, se conoce como “desahucio del empleador”, y que se caracteriza por tratarse en una mera manifestación unilateral de voluntad de éste, formalizada a través de un aviso o comunicación escrita, en orden a no perseverar en el contrato de trabajo celebrado; que la misma faculta al empleador para despedir unilateralmente al trabajador, en cualquier momento, sin que, necesariamente, medie expresión de causa o justificación alguna; que el desahucio ha sido reglado en tres situaciones especiales que, aun siendo diversas, admiten, igualmente, la aplicación de la causal en estudio, a saber: a) Trabajadores con poder para representar al empleador y que están revestidos de facultades generales de administración; b) Trabajadoras de casa particular; y c) Trabajadores que se desempeñan en cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, sin que la legislación defina lo que deba entenderse por *“cargos o empleos de exclusiva confianza del empleador”*, limitándose sólo a expresar en el inciso segundo parte final del artículo 161 del Código del Trabajo que son aquellos *“cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos”*, apoyándose en doctrina y la jurisprudencia que apoya sus posiciones, en el sentido de argumentar que las funciones prestadas por el demandante sí correspondían a un cargo de confianza del



empleador, por ser un cargo de mayor jerarquía en el área de Servicio Eléctrico. Expresa, trayendo a colación el principio de supremacía de la realidad, mediante un organigrama, que el demandante era el Gerente del Área y se relacionaba directamente con la Gerente General de la empresa, sin jefaturas intermedias, de acuerdo con lo establecido en la cláusula tercera letra c) del anexo de contrato de 1 de diciembre de 2010. Ello implica que en la práctica, el actor tenía poder decisorio en todas las materias estratégicas y operacionales de toda el Área de Servicio Eléctrico, tanto en generación como en distribución; que poder de mando y dirección respecto de todos los trabajadores de su área; que hasta el 2020 era el único ingeniero eléctrico de toda la empresa, por lo que sus decisiones jamás eran cuestionadas y se confiaba plenamente en su aptitud profesional para liderar el área y cumplir con un alto grado de autonomía las funciones propias del cargo.

Manifiesta que de la descripción de funciones y responsabilidades, del anexo de contrato 1º de diciembre de 2010, se desprende que ejercía actividades de planificación y dirección y, por tanto, de toma de decisiones respecto de toda el Área de Servicio Eléctrico (tanto en generación como en distribución), de los recursos de la empresa, del personal a su cargo y no solo eso, sino que también habilitado para elaborar y liderar las acciones estratégicas de la empresa en su área, con absoluta autonomía e independencia. Para ello confeccionaba un presupuesto y un plan de compra anual, en el que definía prioridades para todos los gastos del Área de Servicio Eléctrico, asignando con amplia discrecionalidad las prioridades en la adquisición, lo que evidencia un poder decisorio que comprometía los intereses y patrimonio de la empresa.

Agrega que para el ejercicio de las referidas funciones el actor tenía acceso a información confidencial, teniendo pleno conocimiento del estado financiero y de los planes estratégicos de la empresa. Toda esta información resulta sumamente sensible para su representada y el hecho de que el demandante haya tenido acceso a ella en el ejercicio de su cargo de Jefe de Servicio Eléctrico denota la alta patente del cargo en cuestión, sumado a que el actor fue representante de la empresa en la mesa negociadora de tres negociaciones colectivas (2010, 2014 y 2017), por lo que resulta evidente que manejaba la totalidad de la información sensible. En concordancia con ello se estableció en la cláusula cuarta del anexo de contrato de 1 de diciembre de 2010 la prohibición de negociar colectivamente, mismo que establece cláusula de reserva o confidencialidad para



la protección de toda esta información sensible a que el actor tuvo acceso en virtud de su cargo.

De otra parte, arguye que la remuneración percibida por el actor es coherente con la importancia del cargo que ejercía el demandante, pues ascendía a \$4.599.437, lo que denota su alto nivel, razones todas por las cuales, se trata de un trabajador que ejercía un cargo de exclusiva confianza del empleador, lo cual no se ve prejuzgado por el hecho de tener o no facultades generales de administración.

En cuanto a la procedencia de imputar el aporte patronal a la cuenta AFC del demandante, sostiene que como consta en el finiquito de fecha 17 de mayo de 2021, su representada pagó por concepto de indemnización legal por años de servicios la suma de \$29.237.947, descontando el aporte del empleador a la cuenta individual del seguro de cesantía del actor por la suma de \$6.486.640, en atención a lo dispuesto en el artículo 13 inciso 2º de la Ley N°19.728, norma que no formula ninguna distinción en orden a que dicho descuento deba ser dejado sin efecto en caso de declararse injustificado el despido por necesidades de la empresa, cuyas consecuencias dicen relación a la aplicación del recargo legal establecido en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, pero no guarda ninguna relación con que sea dejado sin efecto el descuento del aporte patronal en la cuenta de cesantía del trabajador, armonizando el artículo 52 del mismo cuerpo legal, que contempla expresamente la posibilidad que los ex trabajadores deduzcan una acción de despido improcedente o injustificado, como ha sucedido en la especie, y luego esta propia norma establece que si el Tribunal acoge dicha pretensión, “deberá” ordenar que el empleador pague las prestaciones conforme al artículo 13, es decir, el pago de la indemnización legal por años de servicio descontando el descuento del empleador al seguro de cesantía, citando jurisprudencia que apoya su defensa.

Termina solicitando que el Tribunal rechace la acción declarando 1. Que el contrato del actor terminó por aplicación justificada de la causal establecida en el inciso 2º del artículo 161 del Código del Trabajo, por lo que nada se adeuda por concepto del recargo legal. 2. Que, sin perjuicio de la declaración relacionada con la justificación del despido del demandante, mi representada tiene derecho, en virtud de la causal invocada, a descontar el aporte del empleador al seguro de cesantía más su rentabilidad de la



indemnización por años de servicio del demandante. 4. Que el actor sea condenado expresamente en costas.

**d) De la audiencia preparatoria**

**CUARTO:** Que con fecha 3 de septiembre de 2021, se llevó a efecto audiencia preparatoria de juicio, con la asistencia de los abogados de las partes, en cuya oportunidad, el Tribunal rechazó la excepción de finiquito opuesta por la demandada, se efectuó el respectivo llamado a conciliación, sin éxito y en que las partes arribaron a las siguientes convenciones probatorias:

1. Efectividad que el trabajador entró a prestar servicios el 15 de octubre de 2003.

2. Efectividad que el demandado fue despedido por desahucio del inciso 2° del artículo 161 del Código del Trabajo el 10 de mayo de 2021 en virtud de ser un trabajador de exclusiva confianza.

3. Que la remuneración del artículo 172 del Código del Trabajo con tope del 90 UF es de \$2.657.995 y que la remuneración real del trabajador al mes de abril 2021 corresponde a la suma de \$4.599.437

4. Que se descontaron el monto de \$6.486.640 desde el finiquito en atención al derecho del empleador por AFC.

5. El monto adeudado al trabajador por concepto de bono metas corresponde a la suma de \$1.196.046.

**QUINTO:** En la misma oportunidad procesal, se fijaron como convenciones probatorias:

1. Efectividad que el trabajador entró a prestar servicios el 15 de octubre de 2003.

2. Efectividad que el demandado fue despedido por desahucio del inciso 2° del artículo 161 del Código del Trabajo el 10 de mayo de 2021 en virtud de ser un trabajador de exclusiva confianza.

3. Que la remuneración del artículo 172 del Código del Trabajo con tope del 90 UF es de \$2.657.995 y que la remuneración real del trabajador al mes de abril 2021 corresponde a la suma de \$4.599.437

4. Que se descontaron el monto de \$6.486.640 desde el finiquito en atención al derecho del empleador por AFC.



5. El monto adeudado al trabajador por concepto de bono metas corresponde a la suma de \$1.196.046.

De otra parte, **se fijaron como hechos a probar:**

1. Efectividad de adeudarse las prestaciones demandadas, base de cálculo y monto final de cada uno.

2. Efectividad de tener el trabajador la calidad de exclusiva confianza del empleador, hechos que lo acreditan.

**e) De la Prueba de la demandante**

**SEXTO:** Que con fecha 15 de octubre 2021, se llevó a efecto la audiencia de juicio, en la que la parte demandante incorporó la siguiente prueba:

a) **DOCUMENTAL:**

1. Set (5) contratos de trabajo y modificaciones de fechas: 15 de octubre de 2003; 16 de marzo de 2004; 1 de diciembre de 2010; 15 de diciembre de 2010; 22 de julio de 2014.

2. Set (5) liquidaciones de sueldo desde enero hasta mayo de 2021.

3. Carta de término de contrato de trabajo por desahucio, de fecha 10 de mayo de 2021.

4. Finiquito de contrato individual de trabajo, de fecha 17 de mayo de 2021.

b) **CONFESIONAL:**

1.- Declaración de doña **BÁRBARA CECILIA ALZÉRRECA SALINAS**, RUN N° 10.289.448-0, quien legalmente juramentada y con los poderes respectivos, señaló al interrogatorio de la parte demandante:

Trabaja desde el primero de febrero de 2012, llegó en marzo a la isla, pero en febrero comenzó a trabajar, conoce al demandante ya que él era el jefe de servicios eléctricos desde que ella entró y hasta la fecha de término de sus servicios.

En el año 2012 el Gerente General de la empresa era Pedro Hey Icka. Doña Luz Zasso asumió en el año 2015.



Durante todos los años en que hubo variación de los Gerentes, no hubo ratificación expresa, sin embargo se ratificó desde que siguieron en sus puestos de trabajo.

Don René participaba frecuentemente en las reuniones de directorio, exponía lo que tenía que ver con sus servicios, exponía proyectos para ver si se estaba de acuerdo con él. El demandante no tenía que ir a todas las reuniones de directorio es la Gerente General. Cuando están en tabla los temas de los jefes, pero participan cuando hay algo que discutir con ellos. Lo convocaba el directorio.

El señor Pakarati si podía contratar personas de manera tácita, pero el contrato escrito lo firmaba la gerente general, quien determinaba la persona elegida era el demandante. El directorio generalmente no toma decisiones en torno a la contratación. Los asesores los contrata el directorio, pero los trabajadores no es común. Se hace un llamado a la comunidad y a Santiago, pasa por un proceso interno, pero el jefe de área es el que los elige.

Don René no despidió a trabajadores directamente.

El organigrama en que establecen a don René como Gerente es un error, ya que es la proyección, ya que hace varios años se quiere cambiar el nombre. Sasipa viene de un servicio público, donde no hay cargos de gerente, ya que en las empresas públicas no existen los gerentes. Pero hay resistencia, ya que al cambiarle el nombre los jefes piensan que deben asumir más responsabilidad, por lo que piensa que por error habría llegado ese organigrama. Pero es un error.

En los contratos y modificaciones, el nombre del cargo es jefe de distribución eléctrica.

Al tribunal expone Jefe de servicio de agua potable, servicio eléctrico y carga marítima. También el jefe de Administración y Finanzas, a veces el Jefe de Desarrollo. Los demás jefes no participan del directorio, son más áreas de apoyo y no es tan habitual. Es la asesora legal y participa en los directorios. Tiene que dar cuenta de los estados de juicio. Una vez al mes ordinariamente y extraordinariamente cuando se necesita, a veces es una vez al mes. Jefatura de atención al cliente, mantención y logística y el de Gestión y Tecnología de la Información. Algunos deben reportar información.



Todas estas jefaturas son cargos gerenciales y por lo tanto de exclusiva confianza. En sus contratos no aparece que sean cargos de exclusiva confianza.

En el caso del demandante, sus contratos, modificaciones o anexos, no señalaban en parte alguna que fuera un cargo de exclusiva confianza.

### C) TESTIMONIAL

1.- Héctor Alejandro Cifuentes Riquelme, RUN N° 7.910.995-9, quien Quien legamente juramentado expuso al interrogatorio de la demandante:

Es Contador de Sasipa. Conoce a las partes del juicio. A René lo conoce alrededor de 25 años y a la empresa la conoce hace treinta años. Él ingresó el año 1990, ejerce el cargo de Contador de la empresa y jefe del área de contabilidad y, además, es dirigente sindical.

Respecto del organigrama, existe un directorio, el gerente general, jefes de unidades donde están las áreas de agua potable, servicios eléctricos, informática, adquisición y logística, estibadores, administración y finanzas y en otros niveles vienen los encargados de áreas y departamentos.

Las funciones que tenía el demandante puede reconocer por los documentos que conoce que era en un principio jefe de distribución eléctrica y con los años fue nombrado como jefe de servicio eléctrico, donde estaba a cargo de la generación eléctrica y distribución de la misma. Habitualmente los pagos de horas contratadas van acompañadas de los contratos, donde generalmente aparecen informes de los inspectores técnicos de obras grandes. En la práctica todos se conocen, pero la documentación había visación de trabajos terminados.

Las sesiones del directorio son ordinarias y extraordinarias, no tiene detalles de las sesiones, porque no está en el nivel ejecutivo. Sólo se le llama para la revisión de los estados financieros.

Contrainterrogado el testigo señaló ser dirigente sindical hace un año y medio y anteriormente también lo fue, no lo recuerda bien, pero al parecer el año 2008. Participó en dos negociaciones colectivas en el 2008 y ahora en el 2021. En el 2008 no recuerda quien representaba a la empresa, ya que se negoció en Santiago directamente con



ejecutivos, no recuerda que el señor Pakarati haya participado en esa negociación. No recuerda si en negociaciones posteriores el demandante haya sido parte de los representantes de la empresa. Recuerda que el demandante representó a los trabajadores en algún momento. Al término del contrato del demandante no estaba afiliado en el sindicato. Vio al demandante en algunas ocasiones preparando material para asistir a reuniones de directorio. El demandante reportaba a la gerencia general. Reportaba el jefe de distribución eléctrica, actualmente Pablo Segura, en esa época también lo era. Generación Eléctrica, Raúl Fernández.

Desconoce si el demandante haya estado a cargo de licitaciones propias de su área.

El señor Pakarati debía liberar pagos para contratistas, es decir, se hacía una revisión y recepción conforme de obras, por lo tanto debía haber informe técnico. La liberación de pago es del área de finanzas.

Desconoce la participación del señor Pakarati en la confección de presupuesto anual.

d) EXHIBICIÓN DOCUMENTAL

1. Reglamento Interno de la empresa el cual fue debidamente exhibido
2. No se exhibió el acta de directorio que fijó las metas para el año 2020.

f) Prueba de la demandada

**SÉPTIMO:** En la misma oportunidad procesal –audiencia de juicio- la parte demandada incorporó la siguiente prueba:

a) CONFESIONAL:

Declara en nombre de la empresa doña Bárbara Alzerraca Salinas, Abogada, asesora legal, quien sostiene que el demandado entró a la empresa 3 meses antes del 15 de octubre de 2003, fue contratado como jefe de servicio y distribución. Su contrato terminó el 10 de mayo del presente año 2021. A esa fecha era el Jefe de Servicio Eléctrico. Sus funciones eran estar a cargo del funcionamiento de la central de generación eléctrica y del área de servicio de distribución eléctrica. Raúl Hernández estaba a cargo de la central eléctrica y Pablo Segura a cargo de distribución.



Cuando se licitaban servicios en su área, la licitación podría venir de diferentes puntos, recursos propios de la empresa, ejecución de trabajos locales, se creaba una solicitud para los contratistas locales, con la venia de la gerencia y otros departamentos. Pero cuando habían licitaciones macro que involucran muchos fondos, eso era parte de un proceso a nivel nacional. Eso involucra asesores, personas del continente, eso no estaba en sus manos. En el primer caso, cuando eran servicios menos importantes, la gerencia tomaba la decisión, no era algo que tuviese que pensar o ejecutar, eso depende de los recursos, que podían venir de la empresa, municipalidad, conadi, otros financiamientos de la isla. Cuando los montos eran elevados que podían venir de corfo, del ministerio de Hacienda o a través de algún fondo de nivel nacional o regional. Pero la compra de cosas, cosas pequeñas, como un trabajo de pintura, eso lo veía directamente, pero siempre con la venia de la Gerencia o del Directorio.

Generalmente se trabajaba con los jefes de área: jefes de distribución y de generación, se conversan las necesidades de desarrollar mejoras, que eran operativas, se toman decisiones técnicas y con logística se ve cómo se lleva a efecto y claro el área de finanzas para ver si hay recursos, quienes están a cargo del control para la aprobación de montos para realizar esos trabajos y analizar la prioridad. Muchas veces era el directorio quien aprobaba o dirimía si se hacía el trabajo o no.

A la fecha de término de su contrato no recuerda cuántas empresas contratistas había. No necesariamente era quien administraba los contratos, ya que habían otras personas que tomaban la administración, algunos los tomaba él, pero no todas. Cuando se salió, no recuerda haber estado administrando algún contrato en la empresa. El informe técnico de ejecución de servicios, habían ITOS externos y esa persona hacía el levantamiento para dar curso al pago. El visaba a nivel técnico para ver si procedía el pago o no, de ahí pasaba a gerencia para autorizar el pago. El revisaba si el trabajo del ITO estaba bien hecho.

En el 2010 y 20014 participó en las negociaciones colectivas a nombre de la empresa, porque era perteneciente a la Etnia Rapa Nui y se necesitaba a alguien con esa característica.

Participaba en reuniones del directorio como jefe de servicios eléctricos, debía exponer o aclarar situaciones, no sólo eran a él, sino que al área de distribución, temas



técnicos, operativos, y también a la jefatura de la generación. Muchas veces las solicitudes para presentarse al directorio y asistir a esas reuniones, eran puntuales, no es que él tenía que participar en todas las reuniones, iba al tema puntual y luego lo hacían salir de la reunión.

Al terminar su contrato no estaba afiliado al sindicato.

No sabe si alguien más no estaba afiliado al sindicato, entiende que había varias personas no sindicalizadas, pero no lo recuerda. No podría responder si el jefe de carga marítima y el jefe de agua potable estaban afiliados o no al sindicato.

b) TESTIMONIAL:

1.- ROBERTO FÖRESTER BURON, 14.133.594-2, ingeniero civil industrial, domiciliado en calle miru sin número; quien legalmente juramentado, expuso al interrogatorio de la demandante que trabaja en la empresa desde septiembre de 2010, entró como encargado de gestión, trabajando directamente con la gerencia general, apoyando el control de gestión y de presupuesto y en contacto con las demás jefaturas de la empresa, se hizo cargo del área de tecnología de la información, más conocida como informática. Conoce al demandante en el trabajo, él ya era jefe de servicios eléctricos. No recuerda la fecha en que terminó el contrato del demandante, pero hace unos meses atrás.

El señor Pakarati dependía directamente del Gerente General , sus funciones eran ser el encargado de todo el servicio eléctrico, que estaba compuesto por dos áreas: la generación eléctrica y la distribución eléctrica, además de preocuparse de mantener los servicios funcionando, se hacía cargo de los proyectos, diseño, ejecución, detectaba las necesidades, conociendo las debilidades del servicios, participaba del diseño de la solución, presupuestos, generaba las fichas, y los proyectos para postularlos al ministerio de desarrollo social, una vez aprobado se preocupaba de elaborar las bases de licitación –técnicas y administrativas, participaba de la comisión evaluadora de los proyectos, se hacía cargo de preguntas y respuestas, y una vez adjudicados administraba los contratos y supervisaba la ejecución de los proyectos tales como extensiones de líneas, implementaciones de nuevas tecnologías, etc.



El señor Pakarati participó en el proyecto de reposición de vaitea, en la adquisición de un equipo para trasladar aisladores, y otros proyectos. En cuanto al proyecto fotovoltaico, que es un piloto, es la contraparte de sasipa respecto de la empresa acciona.

No recuerda el número exacto de contratos que administraba, pero podían ser tres, cuatro, cinco. Tiene que velar por el cumplimiento del mismo, verificando los antecedentes para respaldar pagos. Es el responsable del cumplimiento fiel del contrato. Él era el que solicitaba hacer los pagos. Él podía ser el inspector de obras, tenía que velar por el pago de cotizaciones, etc.

Respecto del presupuesto del área, la intervención del señor Pakarati de materiales y mantenimiento, lo proponía el jefe de área, el que se ajusta a la disponibilidad financiera de la empresa, pero era el que lo proponía y quien lo ejecutaba durante el año.

Respecto a la política de inversiones, el jefe de cada área era quien determinaba las prioridades de lo que debía realizar. Estos últimos años, el servicios eléctrico ha sido el que más presupuesto se ha llevado, alrededor de 600 a 700 millones al año. Eso es para mantenimientos mayores, cambios de equipos, catastro de infraestructura de servicio eléctrico, cambios de línea, diseño de estanques de combustibles en la central eléctrica y otros más.

Los procedimientos del área, son responsabilidad de los jefes, deben elaborar los procedimientos, aunque hay ciertas visaciones necesarias, por ejemplo si son administrativas las revisa la abogada, si son de seguridad, las revisa el prevencionista, pero el desarrollo los elabora el jefe del área.

El señor Pakarati, como jefe de servicios eléctrico, manejaba confidencialmente los procesos de licitación, ya que no le podía dar información a algún proveedor en particular, siendo información muy sensible, no hay que compartirla, hay que ser discreto con esa información. También participaba en las reuniones de directorio, por lo que debe ser discreto al respecto. Como jefe de área le correspondía habitualmente, participar en las sesiones del directorio, para informar eventos y avances de procesos de inversión. Alguna vez le tocó participar con el señor Pakarati, principalmente entran solos, pero alguna vez les tocó juntos.



XXJVXBZQWZ

Los trabajadores de la empresa son aproximadamente 103 a 106, estando afiliados al sindicato alrededor de 90. El señor Pakarati no estaba afiliado al sindicato en esa fecha. No estaban asociados al sindicato la gerente general, la abogada, la auditora interna, jefe de mantenimiento y abastecimiento, jefe de agua potable y laboratorio, jefe de carga y descarga, jefe de administración y finanzas.

El testigo señala haber participado de cuatro negociaciones colectivas, 2011, 2014, 2017 y ahora en el 2021. En el grupo negociador estaban los jefes de servicios eléctrico, agua potable, administración y finanzas y el deponente. En el 2014 y 2017, el señor Pakarati participó como parte de la empresa.

Al contraexamen de la parte demandante expone:

La decisión final de los proyectos es del directorio, a partir de la recomendación de cada jefe de área.

René era administrador de contrato, no sólo contraparte técnica. Como administrador de contrato es el responsable de velar por el fiel cumplimiento del mismo, debe verificar que lo que se pague es lo que se debe y que se acompañen los antecedentes necesarios que aparecen en el contrato. Cuando le tocaba actuar como administrador de obras de la empresa, era el responsable de verificar el cumplimiento de las condiciones técnicas. Conoce de estas responsabilidades porque trabajaba con él. Trabajaban en equipo para poder pasar por el proceso de aprobación del Ministerio de Desarrollo Social, para ver si eran aprobados favorablemente por la institución. Él tenía el control de gestión de la empresa, hablaban de las etapas de los proyectos. Participaron de las bases de licitación para dos unidades de Generación que fueron financiadas por la Gobernación Provincial y trabajaron hasta altas horas de la noche en la confección de las mismas. Eran un equipo chico y trabajaban en varias cosas.

Don René no las contrataba, nadie puede contratar personas solas, aquél las elegía. No era la persona que firmaba los contratos. René no firmaba los finiquitos, pero si determinaba quien era la persona que debía ser desvinculada de la empresa, por ejemplo el caso de un trabajador de nombre Benjamín, también el caso de Rafael Tuki. René no era libre de contratar o despedir, porque habían restricciones presupuestarias.



Al tribunal responde: también es jefe de área y le consta por casos que han pasado en la empresa. Nunca vio un documento en que don René haya solicitado el despido de una persona. Como jefe de área, basta con que él diga y se despide a alguien. Pero hay restricciones presupuestarias. Se hace un requerimiento de personal para contratar a alguien, sin embargo, nunca vio ningún requerimiento efectuado por don René.

En su contrato no aparece que es una persona de exclusiva confianza, tampoco se lo dijeron. Para él es tácito que trabajar con el gerente general es de exclusiva confianza, porque no tiene horario, tienen independencia, por lo que siente que es de confianza.

Las decisiones que se toman en Santiago, se toman por el directorio de la empresa, ellos son los únicos que toman decisiones en cuanto a la priorización final de los proyectos que se realizarán. Sasipa no depende de otra empresa, son filiales de Corfo en el papel y los controla el sistema de empresas públicas, el que define el directorio. El directorio no le reporta a la Corfo, ya que al ser dueño, delega todo el control al sistema de empresas públicas. El directorio es el representante del accionista que en este caso es el estado. Las decisiones de Santiago, siempre son del directorio.

Hace rato que se viene pensando darle el nombre de Gerente a quienes son jefes, no sabe por qué no se ha hecho, sospecha que pueden asustarse porque van a pedir más dinero. En la práctica deberían ser varias empresas. Ya que además está el laboratorio microbiológico, la administración del Poike. La parte eléctrica debería estar dividida en la Generación y la distribución, además estaba agua potable y carga y descarga marítima. En ninguna de ellas tenía injerencia el demandante René Pakarati.

2.- MARIO PATRICIO ZÚÑIGA FUENTES, cédula nacional de identidad número 9.095.122-K, quien legalmente juramentado expuso al interrogatorio de la demandada expone: es jefe de servicio de agua potable y laboratorio, trabaja en Sasipa desde agosto de 2009.

Está el Gerente General y luego están los jefes de servicio eléctrico –René Pakarati, jefe de carga y descarga Alberto Hereveri, Jefe de agua Potable quien declara, Jefe de Finanzas Fernando Poblete, Jefe de Adquisición y Logística Manuel Ponce, Jefe de Desarrollo de Proyectos Nicolás Tapia, y la asesora legal Bárbara Alzérreca.



René Pakarati fue desvinculado hace unos meses. El servicio eléctrico tiene dos áreas, Generación Eléctrica –Raúl Fernández- y el de Distribución –Pablo Segura-.

En el área de distribución deben trabajar alrededor de 12 a 15 personas, lo mismo que debe ocurrir en generación. Cuando el ingresó a trabajar, don René era jefe de servicio eléctrico. No recuerda exactamente cuando fue desvinculado, pero aproximado dos meses.

Como jefe de servicio eléctrico, desde el punto de vista técnico, definen las actividades que se van a desarrollar en cada licitación. Eso significa que al tener que hacer alguna mejora, actividad a licitar, como técnicos del área, se define todo el diseño del trabajo que se va a hacer, de modo que el oferente tenga claro las actividades a desarrollar. Desde la adjudicación, participaba en la comisión evaluadora desde el punto de vista técnico, ya que se evalúa al oferente si cumple o no con los requisitos de la evaluación. Dependiendo del proyecto, participaba el jefe de desarrollo de proyectos, la abogada, el jefe de servicios, a veces lo invitaban a él –testigo- a participar.

Don René era el administrador del Proyecto, era el responsable total del mismo, planificación, ejecución y pago. El jefe de servicio evalúa si el oferente cumple con todas las etapas y con ello pide la autorización para la liberación de pagos. Para hacer eso, el oferente tiene que acompañar algunos documentos a su factura. Desde el punto de vista operacional se debía acompañar un informe de avance, informa lo que realizó el contratista y firma.

El señor Pakarati en el presupuesto anual de su área era el responsable total, en lo operativo. Los jefes de servicios tienen que definir los materiales de insumos que se utilizarán y los proyectos que se materializarán durante el año. Se hace un plan de compra anual de los insumos que se necesitan en el servicio, eso se valorizaba y se presentaba a la aprobación de la Gerente General. Y los proyectos, se sometían a la aprobación de la Gerencia para ver si se podían hacer.

El jefe de servicios tenía que definir los procedimientos operacionales, también se pedía ayuda al área de seguridad y al área jurídica. Los procedimientos de trabajo seguro, que era apoyado por el prevencionista y los administrativos que eran apoyados por el área jurídica.



Desde el punto de vista de Recursos Humanos, como jefe de Servicios, también sanciona a los trabajadores que no cumplen los procedimientos, por escrito, verbal y en caso extremo desvinculación. Tiempo atrás un trabajador de Generación Eléctrica no cumplió con procedimientos o asistencia, no recuerda bien, parece que el trabajador era de apellido Tucki, pero no lo recuerda.

Desde el punto de vista de la contratación del personal, pueden contratar personal de acuerdo al presupuesto que tienen. Hay un formulario que se hace formalmente la solicitud a la gerencia general y ellos lo aprueban y gestionan con el área de recursos humanos. Al tener un presupuesto, podían contratar o llamar a concurso para que se incorporara un nuevo postulante a la empresa. Quien tomaba la decisión final era René Pakarati, quien definía si la persona cumplía con los requisitos y se informaba a la Gerente General.

Respecto de la información confidencial un jefe de servicio maneja las licitaciones, por manejo de información, para que no se filtre a los oferentes. Saben los costos que maneja una actividad a licitar, pero se evitan filtraciones para que sea transparente la oferta.

Aproximadamente un diez por ciento de trabajadores no están sindicalizados. Principalmente los jefes de servicios. El señor Pakarati no estaba afiliado al sindicato.

En el año 2017 participó en una negociación colectiva con el señor Pakarati. Representan a la empresa y deben manejar información confidencial de los trabajadores.

Al contrainterrogatorio de la parte demandante:

Actualmente el área se separó y hay un jefe de Generación Eléctrica y otro de distribución. El cargo de don René no sabe si lo van a reponer o no. Quedó funcionando de esa forma ahora.

Respecto de las funciones del señor Pakarati, como jefes de servicios, tienen la misma actividad a desarrollar, cada uno en su área –eléctrica y agua potable-. Cuando participaban en reuniones de Gerencia y/o directorio, normalmente participaban juntos, le informaban novedades al directorio, y después lo hacían en forma separada. Informaban los desarrollos de proyectos y dudas que tuviese el directorio.



Los jefes de servicio son los responsables del área técnica, saben todo lo que se hace. Respecto de los pagos, sólo aprueban las actividades que se establecieron en los contratos, después se da el victo bueno para que la gerencia general haga los pagos.

Respecto de la responsabilidad total de los jefes de servicios en el presupuesto, definen los materiales que necesitan y lo aprueba la gerencia general, la gerente general presenta los costos que involucra a cada jefe de servicio, finalmente el directorio aprueba el plan de compra del año.

Respecto de un despido que supo, no les informa a todos los jefes de servicios de los despidos, pero fue años atrás de un problema que ocurrió en la central eléctrica. Los jefes de servicios solicitan los despidos, pero tiene que pasar por la venia de la parte administrativa de la gerencia general.

Los jefes de servicios, al ser área técnica, definen los requisitos que tiene que tener el trabajador, se llena un formulario, lo entregan a la gerencia y ellos son los que aprueban y determinan la contratación de una persona. El jefe de servicio sólo lo aprueba.

Nunca le han dicho que no, para aprobar contrataciones, siempre que entregue las justificaciones correspondientes. Desde el año 2009 ha contratado a siete personas.

#### A las preguntas del Tribunal:

No podían definir los procedimientos de seguridad y administrativos, se requería que los aprobaran el prevencionista y la asesora jurídica. Desconoce si eso se aplicaba al señor Pakarati, porque no sabe los procedimientos de él.

Les pidieron hacer procedimientos, pero desconoce lo que Pakarati desarrolló, y los revisaban ellos y lo aprobaban.

También fue despedido el jefe de distribución anterior. Se supone que cuando tienen que despedir a una persona, se debe informar a la gerente general. Ella evalúa si tiene el presupuesto correspondiente o no. No puede despedir a una persona si no lo autoriza la gerente general. Siempre necesita la aprobación de la gerente general.

Al ser jefe de servicio, al igual que el señor Pakarati, su contrato no señala que es funcionario de exclusiva confianza.



C) DOCUMENTAL:

1. Copia de contrato de trabajo del actor de 15 de octubre de 2003.
2. Copia de anexos de contrato de trabajo del actor de 16 de marzo de 2004, 1 de diciembre de 2010 y 15 de diciembre de 2010, 22 de julio de 2014.
3. Copia de liquidaciones de remuneraciones del actor desde enero 2010 a diciembre 2010.
4. Copia de liquidaciones de remuneraciones del actor desde noviembre 2020 a mayo 2021, ambos meses inclusive.
5. Copia de carta de despido del actor de 10 de mayo 2021, junto con comprobante de aviso ante la Dirección del Trabajo y comprobante de Correos.
6. Copia de finiquito suscrito por el actor.
7. Copia de organigrama del área de Servicio Eléctrico de la empresa a abril de 2021.
8. Memoria anual de la empresa SASIPA 2019.
9. Memoria anual de la empresa SASIPA 2020.
10. Copia de pantallazo de la cuenta de Twitter @ACCIONA\_CL.
11. Copia de acta de acuerdo de servicios mínimos y equipos de emergencia de SASIPA de 15 de abril de 2020.
12. Copia de tabla de “dotación mínima negociación colectiva 2020” de 3 de enero de 2020.

d) OFICIOS

1. Respuesta a oficio del Ministerio de Energía.
2. Respuesta a oficio del Ministerio de Desarrollo Social.
3. Respuesta a oficio de la I. Municipalidad de Rapa Nui-Isla de Pascua.

g) Observaciones a la prueba demandante:



**OCTAVO:** Que al momento de realizar las observaciones a la prueba, la parte demandante solicitó al tribunal que se acoja la demanda interpuesta, en razón del desarrollo de la audiencia, ya que dentro de los puntos a probar, y lo medular es establecer que don René no era un trabajador de exclusiva confianza, por lo que la causal utilizada para el despido no es procedente. Respecto del punto número dos de prueba, destaca que como se aportó mediante la prueba documental –contratos de trabajo y sus anexos-, en ninguna parte se estableció que don René era un funcionario de exclusiva confianza, es más, se estableció una dicotomía, ya que en la contestación se señaló que don René era Gerente de Servicios Eléctricos, sin embargo, en la confesional, la representante de la empresa señala que ese organigrama no es oficial, no es un organigrama que esté implementado, más aún, si se relaciona con los dichos de don Mario, actualmente, el cargo nadie lo está ejerciendo porque es un cargo Técnico, don René tenía un cargo técnico, si bien su trabajo era esencial para la comunidad por el servicio que presta la demandada, su cargo como jefe tiene que ver con una cuestión técnica y no como una cuestión de política.

Roberto Foster declaró que creía que el demandante podía contratar y despedir, pero las preguntas aclaratorias hacen ver que la decisión de contratar es de la gerencia, quien firma los contratos, las cartas, quien informa al directorio, por lo mismo, la participación del demandante es una asesoría técnica. El oficio de la municipalidad da cuenta que era una asesoría técnica, puesto que no tenía facultades para hacer proyecciones de la empresa. Por eso se establece que debe interpretarse en forma restrictiva. Que un cargo de jefatura o gerencia establece responsabilidades adicionales, pero no es una determinación que vuelva el cargo en exclusiva confianza. Lo que implica es que tenga la posibilidades de comprometer el patrimonio o futuro de la empresa, lo que era manejado por la Gerencia General y el Directorio. Su aporte era de carácter técnico.

Pudo enunciar en su alegato, la necesidad de conocimiento por parte de los trabajadores de saber que su cargo es de exclusiva confianza, el no conocer dicha situación es no saber que tu trabajo puede ser terminado en cualquier tiempo, la invocación de esta causal es entregar una libertad al empleador de establecer sin justificación alguna el despido de un trabajador, por lo que en virtud del principio de estabilidad en el empleo es conocer el cargo de exclusiva confianza, no se puede sostener



que dentro de la naturaleza de sus funciones, deba desprender o inferir que el trabajo es de exclusiva confianza, máxime cuando tenía un trabajo de carácter técnico. Y también tiene que ver con el derecho a defensa para conocer y saber la estabilidad que tiene en su relación laboral.

#### **h) Observaciones a la prueba demandada**

**NOVENO:** A su turno, observando la prueba rendida la parte demandada refirió que el gran punto de prueba es el punto de prueba dos, respecto a la exclusiva confianza del empleador. Las hipótesis de desahucio escrito son tres, las de trabajadores de casa particular, la de gerentes o subgerente con facultades de representación y por otro lado la exclusiva confianza, encontrándose incluso separadas en términos gramaticales, siendo lo discutido en esta sede, la exclusiva confianza.

Se hizo la distinción entre ambas. Respecto de las facultades de representación es más fácil de probar, con algún documento que establezca las facultades de representación, sin embargo, esta causal no se invocó, lo que se ha invocado es la exclusiva confianza. Ambas son de naturalezas diferentes, muchas veces se dan en conjunto, pero en rigor son distintas, para probar la exclusiva confianza, se debe proceder por un ejercicio de saturación argumental.

Existe jurisprudencia de la Serena t-166-2019, y respecto del cargo de exclusiva confianza que debe verse en la ejecución misma del cargo y no en las palabras sacramentales ni en el contrato mismo aparece en la causal Rol 638-1998 de la Corte de Santiago.

Analizando cómo se ejercía el cargo, está lo formal que aparece en el contrato de trabajo, pero además, está la importancia corporativa del cargo, la que está explícitamente referido en las memorias de la empresa, inclusive está publicado su sueldo, porque los altos ejecutivos deben publicar sus sueldos. No estaba afiliado al sindicato, en tanto que los únicos no afiliados eran los cargos directivos, vinculados directamente con la Gerente General.

El jefe de servicio eléctrico era el interlocutor de la empresa ante diferentes empresas, incorporándose los oficios del Ministerio de Desarrollo Social, Ministerio de Energía y la I. Municipalidad de Isla de Pascua. Las personas que interactuaban con estas personas



eran los jefes de servicios –uno o más de uno y la Gerente General-, existiendo también el video de la planta fotovoltaica donde el señor Pakarati habla a nombre de la empresa en un medio de comunicación.

Hay un poder decisorio comprometido, es cierto que el señor Pakarati no podía firmar contratos ni cartas de despido, no tiene facultades de representación por mandato. Pero si tiene la iniciativa de la contratación y el despido en el sentido de proponer a la persona que contrataba, lleva el proceso de contratación, naturalmente la Gerente General no tiene los conocimientos necesarios para despedir a amonestar a un liniero dentro del área de servicios eléctricos, ella tiene que poner su firma por un asunto de presupuesto, teniendo en consideración que era una empresa pública, ya que el poder de representación y la exclusiva confianza son diferentes, por ser hipótesis diferentes, de suerte que la exclusiva confianza estaba puesta en la iniciativa para proponer despidos, contrataciones y amonestaciones, ello por parte del poder de mando laboral, sin ahondar en los procedimientos operacionales, que los testigos estuvieron de acuerdo en que los fijaba cada jefe de servicio.

Por otro lado, hay un poder decisorio sectorial, estando contestes todos los testigos, incluso los de la demandante, en la iniciativa para proponer el presupuesto para el área eléctrica, y la iniciativa de diseñar los proyectos del área, bajo la misma lógica de contar con la aprobación de la Gerencia General.

Todos estos antecedentes, traen como conclusión que el jefe del servicio –señor Pakarati- haya estado presente en el grupo interno de información de la empresa. Tenía acceso a información sensible que revela su exclusiva confianza. Participó en negociaciones colectivas en representación de la empresa, por lo que de acuerdo al artículo 315 y 316 del Código del Trabajo, existe información que la empresa tiene que enarbolar, que es la mínima base para negociar, que es toda información sensible, por ejemplo remuneraciones, sindicalización, cuánto puede dar la empresa, si el trabajador lo divulga, se perdería la lógica de la negociación, por lo tanto está presente la exclusiva confianza.

Respecto de los subcontratos, el demandado hacía las bases técnicas, tomaba la decisión de quien era contratado, si bien bajo la firma de la gerente general, aquí hay información importantísimas, si es que conoce las bases técnicas y las divulga, deja de



haber licitación, para que no se divulgue, lo que se espera es la confianza, para que se administre adecuadamente la información.

No se está discutiendo aquí las facultades de representación, sino que la exclusiva confianza, por lo que se solicita el rechazo de la demanda.

El derecho del trabajo existe un principio de reconstrucción indisponibilidad tipológica de las causales de despido, entre ellas el desahucio, son establecidas privativamente por el legislador, no son materia de regulación contractual, por lo que se da una paradoja, al tener carácter de adhesión, por lo que si se dejara de lado, y se requiriera la mención de exclusiva confianza, la empresa pondría en todos los contratos. En la práctica tiene que aceptar. Y luego despedir por la causal de desahucio. No es la empresa la encargada de calificar las causales de despido ex ante.

De acuerdo a la sentencia Rol 638-1998 de la Corte de Santiago, debe buscarse en la materialidad de cómo se ejerce el cargo.

i) Del análisis de la prueba rendida y los hechos que se dan por acreditados.

**DÉCIMO:** El quid del asunto a dilucidar en el presente juicio, trata principalmente del contenido conceptual del funcionario de exclusiva confianza establecido en el artículo 161 del Código del Trabajo. Al respecto el código del ramo no da una definición del mismo y tal como lo ha alegado la parte demandada en sus observaciones a la prueba, la norma en comento analiza tres situaciones diferentes a la razón: los y las trabajadoras de casa particular, la de los trabajadores que en general tienen facultades de administración dentro de la empresa, cuyo no es el caso, puesto que así lo ha señalado la demandada, y aquellos que sean considerados como cargos de exclusiva confianza, lo que se determinará de acuerdo a la naturaleza de las funciones prestadas.

Así las cosas, el diccionario de la Real Academia Española mantiene en sus definiciones adjetivas para la palabra exclusiva: 1. *Que excluye o tiene fuerza y virtud para excluir.* 2. *Único, solo, excluyendo a cualquier otro.*<sup>1</sup>, mientras que confianza en el ámbito laboral debe entenderse como la seguridad que tiene el empleador en el trabajador, puesto que su acepción en la rae sostiene *Esperanza firme que se tiene de*

---

<sup>1</sup> <https://dle.rae.es/exclusivo#HCx7DIX>



*alguien o algo*<sup>2</sup>. Entonces, la exclusiva confianza en materia laboral, se puede entender como el motivo que lleva a un empleador a contratar con el trabajador, el que radica en la relación de confianza que tiene para con éste y no en otros parámetros objetivos, quedando sujeto a la subjetividad del empleador puesto que es en dicha confianza y sólo en dicha confianza en la que se debe fundamentar la relación jurídico-laboral. Entonces, lo que se debe determinar en el presente juicio es si el demandante se encontraba unido a su empleador, únicamente por la relación de confianza que se mantenía en él.

Al efecto, la prueba rendida en la presente causa, unida a las convenciones probatorias arribadas por las partes, permiten entender que existió una relación laboral entre el actor y la demandada, prestando aquél, servicios bajo subordinación y dependencia desde el 15 de octubre de 2003 y hasta el 10 de mayo de 2021, siendo su última función la de Jefe de Servicios Eléctricos y despedido por desahucio al ser un funcionario de exclusiva confianza. Al respecto, la prueba testimonial, parece impresionar como verosímil que el trabajador realizaba una serie de acciones para la demandada, entre las que se destacaban el dirigir el área de electricidad, de una empresa que mantenía diferentes tipos de jefaturas, a la razón:

1. Jefe de electricidad
2. Jefe de agua potable y laboratorio.
3. Jefe de carga y descarga marítima.
4. Jefe de Administración y Finanzas.
5. Jefe de Tecnologías de la Información.
6. Jefe Administrativo-Abogada, entre otras, siendo las más relevantes las tres primeras.

Entre otras, encontrándose el jefe de electricidad a cargo de las jefaturas de generación eléctrica y distribución eléctrica.

Sin embargo, no obstante lo declarado por los testigos presentados a juicio, por ambas partes, dicha información no es consistente con lo señalado en la memoria 2019 que incorporó la demandada, puesto que en la misma se puede apreciar en su página 13 que existe una organización interna de la empresa distinta de la que incluso se aprecia en el organigrama que acompañó la parte demandada –el cual, no tiene mayor valor

---

<sup>2</sup> <https://dle.rae.es/confianza>



probatorio, pues no se encuentra suscrito de forma alguna e incluso fue desconocido como un instrumento oficial por la representante de la empresa-. Este organigrama que aparece en la página 13 de la memoria ya referida, mantiene a la cabeza de la empresa a un directorio, compuesto por Miguel Flores Vargas como presidente, Annette Rapu Zamora como Vicepresidenta, Patricia Edmunds Paoa como directora, Tomás Flores Jaña como director, del cual depende el secretario de Directorio Víctor Marshal Jullian; por su parte, y debajo del directorio se encuentra primero la auditoría interna a cargo de doña Soledad Orjuela Córdova, luego, más abajo la Gerente General doña Luz Zasso Paoa, a cuyo mando y en forma intermedia –antes de las jefaturas- se encuentran la Asesora Legal doña Bárbara Alzéraca Salinas, luego de lo cual, recién se encuentran los Jefes de Servicio, siendo los siguientes:

1. Jefe de Administración y Finanzas, Fernando Poblete López
2. Jefe de Servicio de Agua Potable, Mario Zúñiga Fuentes
3. Jefe de Gestión y TI, Roberto Förster Burón
4. Jefe Servicio Eléctrico, René Pakarati Icka
5. Jefe de Servicio Carga y Descarga, Alberto Hereveri Rojas
6. Jefe Comercial y RRPP, Lucía Tepihe Pont
7. Jefe de Abastecimiento y Mantenición, Manuel Ponce Barrenechea
8. Jefe de Prevención de Riesgos, Carlos Teao González
9. Jefe de Desarrollo de Proyectos, Nicolás Tapia Carrión.

Ahora bien, esta información se vuelve más inconclusa cuando se sigue analizando la memoria en cuestión, ya que en forma posterior, en la página 17, cuando se analizan las remuneraciones brutas ejecutivos principales, sólo aparecen 6 de los nueve jefes de servicios que se han mencionado anteriormente, incluso con errores en los números de cada uno; mientras que en forma posterior, en la página 108 (11 de los estados financieros) se observan, además de la Gerente General, sólo a cinco de dichas jefaturas como miembros de la plana ejecutiva.

Sin embargo, la información se torna aún más confusa cuando al leer la página 13 de la memoria anual 2020, el equipo ejecutivo estaría conformado por las siguientes personas:

1. Abogada, Bárbara Alzérreca



2. Auditora Interna y Encargada de Control, Soledad Orjuela
3. Gerente General, Luz Zasso
4. Jefe atención Comercial, Lucía Tepihe
5. Jefe de Logística y Mantenimiento, Manuel Ponce
6. Jefe de Servicio Distribución Eléctrica, Pablo Segura
7. Jefe de Servicio Carga y Descarga Marítima, Alberto Hereveri
8. Jefe Servicio Eléctrico, René Pakarati
9. Jefe de Servicio de Agua Potable, Mario Zúñiga
10. Jefe de Gestión y TI, Roberto Förster Burón

Estas diferencias anotadas, llaman profundamente la atención, puesto que no existe claridad, mediante la información aportada, quienes formaban efectivamente parte de la plana ejecutiva, principalmente porque en la segunda de las memorias incorporadas -2020-, aparece como un igual, e incluso sobre el demandante, el Jefe de Servicio de Distribución Eléctrica, sin embargo, los testigos declaran que tanto el jefe de servicio de distribución eléctrica, así como el de Generación Eléctrica, se encontraban al mando del señor Pakarati, por lo que no se logra dilucidar ese punto, siendo de cargo de la demandada el establecimiento, claro y sin ambigüedades de los antecedentes en los que sustenta el hecho de haber sido el demandado un trabajador de exclusiva confianza.

Entonces, por el contrario a lo pretendido por la demandada, parece más cierto que el demandado fue removido de su puesto laboral a propósito de la modernización de la empresa, es decir, a la división de las jefaturas dependientes del Servicio Eléctrico, quedando en definitiva sólo las jefaturas de Generación Eléctrica y la de Distribución Eléctrica, desapareciendo el Jefe de Servicio Eléctrico, ya que ello se puede desprender de los dichos del testigo de cargo Förster, quien sostuvo que la parte eléctrica debería estar dividida en la Generación y la Distribución, siendo coincidente con lo señalado por el testigo Zúñiga, quien manifiesta que actualmente el área se separó y hay un jefe de Generación Eléctrica y otro de distribución. El cargo de don René no sabe si lo van a reponer o no. Quedó funcionando de esa forma ahora. Entonces, al unir dichas aseveraciones a lo referido por la representante legal de la empresa, quien compareció a absolver posiciones, se puede deducir que la empresa está en un proceso de modernización, de suerte que la determinación de la finalización de la relación laboral



no obedeció a la pérdida de la confianza en el trabajador, sino que a las necesidades de la empresa, sin embargo, no fue despedido a dicho título.

**UNDÉCIMO:** No obstante lo anotado precedentemente, parte importante de las alegaciones de la defensa y la prueba de ésta se orientó a establecer que el demandante tenía facultades de administración propias de una gerencia, tanto así que parte de sus argumentaciones y consultas a testigos dice relación con la estructura de la empresa y cómo las jefaturas serían más bien gerencias o subgerencias, y en tanto que en forma frecuente consultó a sus testigos sobre si el demandado representaba a la empresa frente a terceros, incorporó un video informativo sobre una planta fotovoltaica con el que pretende darle al demandado tal calidad e intentó generar convicción sobre la naturaleza de las funciones de los jefes de áreas, los cuáles tendrían naturalezas gerenciales y no de jefatura.

Sin embargo, lo cierto es que la estructura de la empresa no está cimentada sobre la existencia de gerencias o subgerencias, sino de una única gerente general y de jefaturas a su mando, más aun teniendo en consideración que hablamos de una empresa de menor tamaño, de alrededor de cien empleados y no la estructura organizacional de las grandes empresas de los rubros que cubre SASIPA. Es más la prueba testimonial aportada por la demandante, así como la demandada da cuenta que las decisiones de la empresa pasan por la gerencia general y/o directorio, teniendo las jefaturas un carácter técnico que se encuentra subyugado a las decisiones de la gerencia general, a la cual presentaban sus peticiones, pero cuyo poder decisorio se limitaba a aquellas actividades propias de la ejecución. En efecto, tales asertos pudieron ser escuchados del testigo de la demandada don Mario Patricio Zúñiga Fuentes, siendo coincidente con lo declarado por el propio demandante en la confesional de la empresa, y si bien el testigo Roberto Forester intenta soslayar el carácter técnico de sus funciones, su declaración permite entender que dicho carácter existe y es el prioritario. No es posible entender que exista exclusiva confianza del empleador para con quien ejerce una función eminentemente técnica, desarrollando y ejecutando proyectos que, si bien pudieron ser preparados por éste, su aprobación dependía del Directorio de la empresa y de la gerente general –no obstante lo que se dirá respecto del Jefe de Desarrollo de Proyectos-.



El asunto presentado por la empleador es la confianza que mantenía el demandado para con la empresa, sin embargo, se extrañó que las fuentes de confianza no declarasen en juicio, en efecto, no lo hizo la gerente general ni tampoco ninguno de los miembros del directorio, quienes podrían haber dado fe de la confianza depositada en el trabajador y que la pérdida de esa confianza hubiese sido la razón primordial de la terminación del contrato sublite, sin embargo, lo que se pudo apreciar por este sentenciador, es que la razón principal del contrato era la capacidad técnica del trabajador, la que al contrario de lo sostenido por la demandada al mostrar el video de la planta fotovoltaica, demuestra una expertis propia de su profesión, no advirtiéndose de qué modo dicha prueba puede demostrar el vínculo subjetivo de confianza del actor para con la empresa, la forma en que este vínculo se desarrollaba y los motivos fundantes de la pérdida de aquella.

Si bien es cierto que el demandante participó de negociaciones colectivas a nombre de la empresa, no se pudo establecer por parte del empleador que dicha participación se haya debido a un vínculo de confianza del empleador con el trabajador, en efecto, se ha levantado una explicación por parte del trabajador, relativa a la pertenencia de éste a la etnia Rapa Nui, y por el contrario, no se ha explicitado mediante la prueba de la demandada, que la explicación a dicho nombramiento se haya debido única y exclusivamente a la confianza que la empresa tenía en el señor Pakarati. Si bien es esperable que una empresa nombre a personas de su confianza para efectos de las negociaciones colectivas, ello se entiende por la jefatura que detentaba el señor Pakarati y, como se ha dicho, a la pertenencia de éste a la etnia Rapa Nui. De suerte que la existencia de negociaciones colectivas y la participación del demandante, no constituye per sé una confianza “exclusiva”, sino que solamente un tipo de confianza. Sobre el punto en particular, y a mayor abundamiento, existiendo dudas respecto de la naturaleza del vínculo, corresponde que la interpretación sea efectuada a favor del operario, por lo que así se efectuará la interpretación de los hechos que han sido acreditados.

A su vez, los tres testigos que declararon en el juicio, y lo reconoce, además, el demandante, dan cuenta que el señor Pakarati participaba en reuniones de directorio, así como con otras instituciones, sin embargo esa participación era méramente técnica, ya que el reportaba respecto de las gestiones que realizaba a la Gerente General, sin embargo, se entiende que técnicamente el señor Pakarati debió estar mejor preparado en



materias eléctricas por la profesión que ejerce, que la señora Gerente General, pero también se debe tener en cuenta lo que dijo el señor Zúñiga, quien da cuenta que escuchada la opinión experta, la decisión se tomaba sin el experto, con las puertas cerradas del directorio.

**DUODÉCIMO:** Sumado a lo anterior, cabe mencionar que del análisis del contrato de trabajo del demandante, así como sus respectivos anexos, no se puede extraer que aquél tenga el carácter de exclusiva confianza. Pero lo más relevante de dichos documentos, es que aun cuando se hubiese podido acreditar la exclusiva confianza – cuestión que no ocurrió-, el demandante no tenía conocimiento de dicha naturaleza de su contrato, entonces se ve sorprendido por la decisión de la demandada, primero de atribuirle la calidad normativa de “exclusiva confianza”, y luego, que ésta fundamente su decisión desvinculatoria en dicho carácter. Entonces, cabe preguntarse por la licitud de la falta de conocimiento del trabajador, debiendo responder, necesariamente, que carece de legitimidad la atribución unilateral de “exclusiva confianza”, puesto que lo que pretende el legislador en la parte final del inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo, al establecer como fundamento de la causal invocada que el carácter de tales –exclusiva confianza- emane de la naturaleza de los mismos, es una restricción y límite al empleador, para evitar que con ello se abuse del derecho, escriturando sacramentalmente en los contratos la existencia de exclusiva confianza, pero que en los hechos, la misma no sea efectiva. Entonces, a contrario sensu, para el evento que un trabajador, sea efectivamente de exclusiva confianza, ello no importa relevar al empleador de su obligación de escriturar dicha circunstancia, más aún, cuando estamos en presencia de un trabajador que ingresó en un puesto de trabajo y que, producto de su buen desempeño, pudo alcanzar otros.

Este carácter de confianza exclusiva, se ve mermada, en cuanto en el tiempo que ha trabajado el señor Pakarati para la empresa demandada, han existido más de una gerencia general, sin embargo, no se acreditó que su puesto de trabajo, ni las funciones que éste desarrolla, hayan mutado, siendo esperable, que cada Gerente General, pueda contar con su propio equipo de trabajo, en el cual mantiene dicho lazo de exclusiva confianza y no por el contrario, que existan diferentes gerencias y todas confíen en el carácter de exclusivo en el señor Pakarati.



En efecto, existe el derecho a saber, que si bien se aplica en el ámbito de los riesgos de las labores ejecutadas por los trabajadores, es factible, a partir del mismo, extraer un principio común que es el derecho que tiene el trabajador a conocer todas y cada una de las características de su contrato de trabajo, no pudiendo existir una atribución intersubjetiva unilateral del empleador, respecto de un carácter esencial del contrato de trabajo como lo sería la facultad del empleador de desahuciarlo. En efecto, si nos vamos al derecho común, el trabajador pudo perfectamente no aceptar algún cargo o función nueva, ya que al no conocer el carácter de “exclusiva confianza” se ha afectado su voluntad para contratar, de modo que sería inexistente o nula absolutamente, puesto que el demandante no ha tenido ni siquiera la ocasión para decidir si acepta o no tener dicha calidad, no pudiendo quedar al mero arbitrio de la empresa, el sostener la existencia de esta naturaleza contractual.

**DÉCIMOTERCERO:** En lo relacionado con los oficios que fueron remitidos al tribunal, esto es el de la I. Municipalidad de Rapa Nui-Isla de Pascua, Ministerio de Desarrollo Social y Ministerio de Energía, lo cierto es que ninguno de los dos documentos sirven para ilustrar al tribunal sobre la exclusiva confianza por parte del empleador, ya que el primero de ellos señala expresamente que la interlocutora era la gerente General señora Luz Zasso Paoa y que ésta se hacía acompañar por el demandado cuando se trataban temas eléctricos, lo que es propio de los expertos técnicos, mas no indica una confianza exclusiva en aquél.

Por su parte, el representante del Ministerio de Energía refiere que “*Producto del apoyo técnico que el Ministerio de Energía está entregando a la empresa SASIPA SpA. por el desarrollo de un proyecto fotovoltaico en la isla, desde el año 2019 a la fecha la persona que ha actuado como interlocutor es el Sr. Nicolás Tapia, Jefe de Desarrollo (email [ntapia@mailsasipa.cl](mailto:ntapia@mailsasipa.cl)), junto al Sr. José Luis Campino del Área Proyectos (email [jcampino@mailsasipa.cl](mailto:jcampino@mailsasipa.cl)), y la Sra. Luz Zasso, Gerente General de la empresa (email [lzasso@sasipa.cl](mailto:lzasso@sasipa.cl)).*

*Por otro lado, durante el año 2020 he sostenido comunicación con el Sr. René Pakarati, Jefe Servicio Eléctrico (email [rpakarati@sasipa.cl](mailto:rpakarati@sasipa.cl)), con quién participe en la comisión de evaluación de la licitación pública “Elaboración de bases para licitar el diseño e ingeniería de detalles de la central fotovoltaica Mataveri – Rapa Nu”.*



Este último documento, cobra relevancia desde que la demandada, intenta atribuir la exclusiva confianza del señor Pakarati en este proyecto, incorporando un video informativo y un pantallazo de la cuenta de twitter de @acciona\_cl, donde éste aparece dando una entrevista a cerca del proyecto –instrumentos que en parte alguna permiten demostrar la confianza alegada, sino que solamente que el señor Pakarati participó en e proyecto de la planta fotovoltaica, lo que no se ha discutido-.

Por su parte intentó demostrar que el demandado tenía el control absoluto sobre los proyectos de su área, siendo el que los proyectaba, licitaba y ejecutaba, sin embargo, se ha podido revelar, mediante la documental y oficios, que existía en la empresa un Jefe de Desarrollo de Proyectos, puesto que así lo reconoce primero la absolvente al contestar preguntas del tribunal, reconociendo la existencia de un jefe de desarrollo de proyectos – quien participaba en ocasiones de las reuniones de directorio-, es señalado por la Memoria Anual del año 2019 y además, es refrendada su existencia por el oficio ya mencionado, sosteniendo que existe un Jefe de Desarrollo y, además, un trabajador del área de proyectos con el que se ha mantenido la comunicación a nombre de la empresa. Apareciendo recién en el año 2020 y a partir del proceso de licitación de la planta fotovoltaica el señor Pakarati, por ende, no se le puede atribuir a él la proyección de dicha planta, aun cuando haya aportado con ideas y conocimientos propios de su expertis técnica.

Sumado a ello, el oficio del Ministerio de Desarrollo Social, también da cuenta de estos hechos, siendo quien estaba a tramitando el proyecto de la planta fotovoltaica el señor Nicolás Tapia Carrión, quien es el Jefe de Desarrollo de Proyectos, correspondiendo la participación del señor Pakarati, una participación secundaria más que principal, muy por el contrario de lo sostenido por la demandada.

Entonces, el hecho que el señor Pakarati haya participado en la ejecución de los proyectos de su área, es una función natural derivada del cargo que detentaba, mas no de la exclusiva confianza que alega la demandada. Es así que ejercía una suerte de control –el que no siempre era ejercido por él-, para proceder al pago de los proveedores que participaban en los proyectos licitados, ya que debía aprobar el estado de avance de las obras. Ese estado de avance es típico y esperable en cualquier proyecto, sobre todo si estamos en presencia de una empresa de carácter público como lo ha alegado la



demandada; no obstante ello, la decisión del pago no pasaba por él, él sólo verificaba el cumplimiento de requisitos para que el pago fuera cursado por la jefatura de Administración y Finanzas en concatenación con la Gerencia General, quienes determinaban el cómo, el cuánto y el cuándo de los pagos a realizar.

**DÉCIMO CUARTO:** Sumado a lo anterior se intentó generar convicción en el tribunal sobre el poder decisonal del actor relativo a las contrataciones y despidos en la empresa. Sin embargo, la prueba, no fue suficiente, en el estándar requerido, para confirmar dicha circunstancia, ya que existe un reconocimiento por parte de la absolvente en el sentido de no tener dichas facultades de manera expresa, sino que implícitas o tácitas, ya que quien decidía finalmente y suscribía los contratos era la Gerente General. Que el demandante tuviese incidencia técnica en las contrataciones, al evaluar el personal a su cargo, no lo hacía responsable de la contratación y/o despido de funcionarios, siendo poco probable que alguien que tiene la confianza alegada por la empresa, haya despedido tan sólo a dos personas en casi ocho años de funciones. Sumado a ellos, los testigos Zúñiga y Förester, dan cuenta que quien finiquita o no a un trabajador es la Gerencia General, lo mismo que la contratación de los mismos, toda vez que se debe evaluar el presupuesto para ello.

**DÉCIMO QUINTO:** Finalmente, respecto de la prueba de la demandada, la copia del acta de acuerdo de servicios y equipos de emergencia de 15 de abril de 2020, así como la tabla de dotación mínima negociación colectiva de 3 de enero de 2020, no resultan idóneas, a juicio de este juzgador, para provocar convicción respecto de la existencia de la exclusiva confianza alegada, en efecto, en los mismos, no se ve ni siquiera tangencialmente la figura del demandante. En efecto, no se requería de tales documentos para poder entender que el servicio eléctrico es un servicio de primera necesidad y que debe funcionar aún en una situación de huelga por negociación colectiva, en tal sentido, lo que hacen esos instrumentos es reconocer una realidad patente para cualquier integrante de la comunidad, cómo lo es la importancia de los servicios eléctricos.

En el mismo sentido, la prueba confesional, no ha servido para los efectos queridos por la accionada, toda vez que la misma demuestra que el demandado no tenía conocimiento de la calidad de exclusiva confianza que alega la demandada, y por el



contrario, ha demostrado, al concatenarla a la prueba de cada uno de los testigos que declaró en juicio, que el demandado ejercía una jefatura de orden técnico y no político-decisional, ni tampoco tenía exclusividad en el conocimientos de ciertos hechos de la empresa, en que la pérdida de la confianza se hubiera traducido en el despido del actor.

En efecto, el hecho que haya tenido conocimiento de bases de licitación y haya participado en las mismas, no lo transforma en un funcionario de exclusiva confianza, toda vez que las licitaciones en empresas públicas, deben ser públicas y transparentar las bases de las mismas, en tanto que de otro lugar, una secretaria, bien podría conocer el contenido de las mismas, entonces si la confianza ha sido perdida por algún motivo que haya otorgado el demandante, debería haberse invocado la causal respectiva, lo que no sucedió en los hechos.

**DÉCIMOSEXTO:** Así, los contratos de trabajo, anexos, liquidaciones de sueldo , así como carta de despido y finiquito del trabajador, no permiten acreditar la existencia de una exclusiva confianza en el demandante como fuente directa de su relación laboral, ya que los mismos describen funciones, así como las modificaciones de las mismas, en tanto que la carta de despido y el finiquito, logran acreditar la razón improcedente utilizada, esto es el desahucio por ser el trabajador de exclusiva confianza, no pudiendo acreditarse el sustrato fáctico de la misma, de suerte que la saturación argumental que alega la demandante, no ha sido suficiente para provocar la convicción, en el estándar de razón prevalente, requerido para el rechazo de la acción incoada.

**DÉCIMOSÉPTIMO:** Que así las cosas, y siendo improcedente el despido del que fue objeto el trabajador, se debe proceder al pago de las indemnizaciones alegadas por el mismo, así las cosas y conforme lo dispone el artículo 168 a) del Código del Trabajo, la indemnización por años de servicios, al ser declarada improcedente la causal invocada, debe ser aumentada en un 30%, por lo que se dará lugar al incremento del capítulo indemnizatorio por años de servicios en la suma de \$8.771.384.- (ocho millones setecientos setenta y un mil trescientos ochenta y cuatro pesos).

**DÉCIMOCTAVO:** Que en lo relativo al pago del bono de metas del año 2020, al haberse dictado sentencia parcial tras el allanamiento de la demandada, y constar su pago en la carpeta judicial virtual, no se emitirá pronunciamiento sobre el mismo.



**DÉCIMONOVENO:** Que, habiéndose declarado improcedente el despido del que fue objeto el trabajador, procede hacer lugar al reintegro de los descuentos efectuados por concepto de AFC, toda vez que el despido carece de causa al ser improcedente el desahucio pretendido, y en consecuencia no se encuentran presentes los presupuestos fácticos para el descuento efectuado y que aparece de manifiesto en el finiquito incorporado por las partes del juicio, así las cosas, procederá el pago de la suma de \$6.486.640.- (seis millones cuatrocientos ochenta y seis mil seiscientos cuarenta pesos).

**VIGÉSIMO:** Que, habiendo sido la demandada condenada al pago del aumento indemnizatorio y del reintegro de la suma descontada por concepto de AFC, deberá proceder a dicho pago más los intereses y reajustes pertinentes de conformidad a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, lo que se calculará en la etapa de ejecución del fallo.

**VIGÉSIMOPRIMERO:** Que no obstante haber sido totalmente vencida la demandada, no se condenará en costas a la perdedora por estimar que ha actuado con motivo plausible para litigar y por haberse allanado, además, parcialmente a la demanda en la audiencia preparatoria.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 7, 9, 10, 42, 44, 63, 161, 162, 163, 168, 171, 446, 453, 454, 456 y 459 del Código del Trabajo SE ACOGE la demanda, sólo en cuanto, se declara que

I.- Que el despido efectuado al trabajador don René Waldo Pakarati Icka por parte de la empleadora Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua S.p.A. (SASIPA), es improcedente e indebido y por ende, carente de causa.

II.- Que la demandada deberá pagar al demandante por concepto de aumento del 30% de la indemnización de años de servicios la suma de \$8.771.384.- (ocho millones setecientos setenta y un mil trescientos ochenta y cuatro pesos).

III.- Que en lo relativo al bono de metas, se estará a lo resuelto en la audiencia preparatoria.

III.- Que la demandada deberá reintegrar al demandante las sumas descontadas por concepto de Aporte al Fondo de Cesantía, equivalente a \$\$6.486.640.- (seis millones cuatrocientos ochenta y seis mil seiscientos cuarenta pesos).



IV.- Que no se condena en costas a la demandada por haber litigado con motivo plausible.

V.- Que las sumas adeudadas deberán ser pagadas con los correspondientes reajustes e intereses, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

Regístrese, notifíquese a las partes y archívese en su oportunidad.

**RIT O-9-2021**

**RUC 21-4-0346661-9**

Dictó la sentencia don **ALEX MAURICIO GUZMÁN MANRÍQUEZ**, Juez Titular del Juzgado Mixto de Rapa Nui – Isla de Pascua, en su competencia laboral.

En Rapa Nui – Isla de Pascua, a veintidós de noviembre de dos mil veintiuno. Certifico que la sentencia que antecede se incluyó en el estado diario de esta fecha.



XXJVXBZQWZ

A contar del 05 de septiembre de 2021, 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>