

Puerto Montt, diez de agosto de dos mil veintiuno.

Vistos, Oídos y considerando:

Primero: La demanda. Que en estos autos **Rit O-534-2020** del Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt, comparece **Rodrigo Andrés González Mancilla**, Run N°13.591.148-8, chileno, cesante, domiciliado en calle Buenos Aires 1971, comuna de Puerto Montt, e interpone demanda por despido por falta de causa legal, además de indebido e improcedente y cobro de otras prestaciones laborales, en contra de su ex empleador **Productos Fernández S.A.** (en adelante PF), representada por don **Juan Carlos Carreño Riquelme**, RUT 8.891.759- 6 11, o quién haga las veces de tal, conforme al artículo 4° del Código del Trabajo, ambos domiciliados en Oriente 1470, Talca; a fin que se declare que el despido de que fue objeto es carente de causa legal, indebido e improcedente, se condene a la demandada al pago de las indemnizaciones y las prestaciones laborales que señala, fundado en los argumentos de hechos y de derecho que pasa a exponer:

Señala que el 13 de diciembre de 2000 ingresó a prestar servicios a la demandada PF, bajo vínculo de subordinación y dependencia, en calidad de Vendedor. Refiere que luego de una serie de cambios, el 11 de septiembre de 2017, accedió al cargo de “Supervisor de Ventas en la Región de Aysén”, debiendo trasladarse hasta la comuna de Coyhaique, para desempeñar sus funciones. Asevera que el 19 de marzo de 2018, asume el cargo de “Jefe Zonal de Ventas en la Región de Aysén”, por lo cual, mantuvo sus funciones en la ciudad de Coyhaique, sin perjuicio que su domicilio siempre estuvo en la ciudad de Puerto Montt.

Expresa que dicha relación laboral se extendió desde hasta el día 06 de julio de 2020, fecha en la cual al presentarse a trabajar, se encontraba otra persona ocupando su oficina. Al llamar telefónicamente a su Jefatura Directa, este le comunicó en forma verbal que se encontraba desvinculado por la compañía.

Precisa que el 08 de marzo de 2020, su ex empleador le concedió un periodo de vacaciones, por 5 días. En virtud de ello, se encontraba en su domicilio de Puerto Montt, junto a su familia. Luego de ello, correspondía ingresar a trabajar el 16 de marzo, por lo cual tenía tomado un pasaje aéreo desde Puerto Montt a Balmaceda, para dirigirse a Coyhaique. Sin embargo, como los vuelos se vieron interrumpidos con ocasión del inicio de la pandemia, no pude viajar a Coyhaique.

Aduce que en virtud de ello, estuvo desempeñando sus funciones en las oficinas de PF ubicadas en Puerto Montt, coordinando las labores de ventas de la Región de Aysén, desde esta base.

Sostiene que luego de poco más de una semana, la empresa le otorgó 2 semanas de vacaciones y que al término de dicho periodo, volvió a trabajar en las



oficinas ubicadas en Puerto Montt y con fecha 20 de abril de 2020, le otorgaron otro periodo de vacaciones, con extensión hasta el día 04 de mayo de 2020. En el intertanto de este periodo, su señora tuvo una intervención quirúrgica de urgencia, que requirió permanencia en el recinto hospitalario, la cual lo mantuvo en un estado de estrés constante, debido a que trabajaba en el “desk” de PF ubicado en Puerto Montt, su señora se encontraba hospitalizada, sus hijos debían dejarlos al cuidado de un tercero y además enfrentar todo ello con las limitaciones que le imponía la realidad sanitaria.

Señala que en virtud de estas dificultades, inició un régimen de “teletrabajo”, el cual, en base a la realidad antes expuesta, significó que sufriera de una patología de salud mental, la cual motivó que se mantuviera con licencia médica con reposo laboral total, entre el día 18 de mayo al 05 de julio de 2020.

Agrega que al presentarme a trabajar en la ciudad de Coyhaique el día 06 de julio del presente, su empleador le comunica verbalmente por teléfono que estaba desvinculado.

Arguye que, una vez comunicado el despido verbal, no tuvo más remedio que retornar a Puerto Montt. Luego de ello, no tuvo mayores noticias respecto de su empleador, quien le comunicó que el 22 de julio, su finiquito se encontraba disponible para ser suscrito, encontrando en éste grandes diferencias pues en el se expresa que habría una causal de despido, ello por “desahucio escrito del empleador”, conforme al artículo 161 inciso 2º del Código del Trabajo y además, contenía diferencias notables en la base de cálculo, que determinan la existencia de una disminución importante de las indemnizaciones que se consignan en el documento. En razón de ello señala que, suscribió el finiquito para efectos de obtener el pago de los valores reconocidos en dicho documento, pero con expresa reserva de acciones.

Alega despido carente de causa legal, pues fue despedido verbalmente por su Jefatura Directa, en forma telefónica y su empleador no despachó carta alguna a su domicilio, ni le entregó comunicación alguna el día 06 de julio, ni luego de 3 días después de su separación de funciones. Lo que significa que su empleador lo ha despedido sin invocar causa legal alguna, al ejercer el despido en forma verbal, sin cumplir con lo explicitado en el artículo 161, esto es comunicar en forma escrita al trabajador el despido, sea en forma presencial o mediante el envío de una carta, con copia a la Inspección del Trabajo.

En subsidio, alega que el despido indebido o improcedente, en caso que la demandada acredite el cumplimiento de la formalidad legal, señalando que existe una aplicación indebida o improcedente de la causal de término de contrato de trabajo, argumentando al respecto. Al respecto señala que el cargo que se encontraba desempeñando, es el de “Jefe Zonal de Ventas”, cargo por el cual tenía como función coordinar las ventas de la empresa en la Región de Aysén.



Tenía como Jefe directo a un Jefe de la Macro-Zona Sur, quien se reportaba a su vez a una Sub- Gerencia, la cual dependía de la Gerencia de Ventas y quien a su vez se reportaba con Gerencia General. Sus facultades, no comprendían la administración de capital alguno de la compañía, ni la capacidad para contratar o despedir personas, ni tampoco para disponer de patrimonio alguno de PF.

Hace presente que como no existe carta de despido o carta de desahucio, desconoce en base a que circunstancia su empleador entiende que su despido pudo ser objeto de dicha causal.

Alega, también, que no procede imputar descuento de seguro de cesantía a indemnización por años de servicio, argumentando en base a lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 19.728, sobre Seguro de Cesantía, en relación al artículo 161 del Código del Trabajo y jurisprudencia que transcribe en su libelo pretensor.

Pide, se acoja la demanda, y en definitiva, declarar que el despido se produjo sin invocar causal legal. En subsidio, que el despido es indebido o improcedente. Se declare el pago de las prestaciones referidas en el punto N° VI de la demanda. Todo con reajustes, intereses, y las costas de la causa.

Segundo: La contestación: Que contestó la demanda el abogado don **Manuel Maximiliano Garrido Jáuregui**, en representación de **Productos Fernández S.A.**, solicitando su rechazo, con costas, por las razones de hecho y fundamentos de derecho que pasa a exponer:

Señala que los hechos en que el actor apoya su demanda, no son efectivos. Sostiene que no es efectivo que el despido del actor se haya verificado verbalmente o que carezca de causa legal y que tampoco es efectivo que exista omisión en las formalidades exigidas para proceder al despido, manifestando que el día 07 de julio de 2020, se despachó carta certificada con el desahucio escrito del empleador y se dio aviso de ello a la Dirección del Trabajo.

Por otra parte señala que no es efectivo que por no tener el actor facultades de administración general, resulte improcedente su desvinculación por desahucio escrito del trabajador; pues en razón a la naturaleza de las funciones del actor, esto es, Jefe Zonal de Ventas, su cargo era de exclusiva confianza para su representada. No es efectivo que las decisiones del actor hayan sido irrelevantes en cuanto a metas, emolumentos, contratación o desvinculación de su equipo de ventas; pues sus determinaciones eran acatadas por la administración de la empresa e incluso por sus su jefatura inmediata, esto es, el subgerente de ventas de zona sur Iván Ulloa B. Por lo demás, según anexo del contrato de trabajo por el que obtuvo el cargo de Jefe Zonal de Ventas, se convino con el actor, que en atención a las características de sus funciones, su cargo era considerado de exclusiva confianza.

Además, no es efectivo que corresponda aumento, incremento o recargo de ninguna indemnización. Tampoco es efectivo que se le adeude al demandante



estipendio, haber, saldo, costas o prestación alguna por su representada. Por lo demás, tal como lo reconoce el actor, con anterioridad a este juicio, recibió de su mandante la suma de \$28.725.589.- lo que debe descontarse respecto de las pretensiones instauradas. Tampoco es efectivo que se deba la devolución del descuento aplicado sobre la indemnización de años de servicios, a propósito del aporte al seguro de cesantía, ya que el despido del actor resulto conforme a la causal invocada, en atención a las carteristas del cargo que sirvió para su representada. Por lo demás, este descuento aplicado a causa del aporte del seguro de cesantía, resulta además procedente de conformidad a la lógica interpretación de la facultad establecida en el artículo 13 de la Ley 19.728 sobre seguro de desempleo.

Respecto de la causal invocada, señala que su representada puso término al contrato de trabajo que lo vinculaba con el demandante por la causal dispuesta en el artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo, esto es, “Desahucio escrito del empleador”. Lo anterior, es efectivo y se procedió así en absoluto apego al derecho, a la realidad laboral existente, con el prudente ejercicio de la facultad de dirección económica en cuanto a decidir invocar la causal antes referida y habida consideración a la estrecha confianza que tuvieron, tanto en actas como en los hechos, los servicios que el demandado prestó personalmente a su mandante.

Así, el actor se debía a la comercialización de los productos y mercaderías de la zona en que ejerció como “único” Jefe Zonal de Ventas, tal como el mismo lo ha reconocido. Por cierto, desde que suscribió el anexo por el que se confió el cargo de Jefe Zonal de Ventas, el actor convino y reconoció que atendidas las especiales características de sus funciones, su cargo era considerado de exclusiva confianza.

Sin perjuicio de lo anterior, señala que el actor solicitaba evaluación psicológica de los vendedores que ingresaban a su equipo; analizaba y decidía sobre la renovación o no del personal a contrato fijo, e incluso determinaba cuándo un trabajador podía pasar a contrato indefinido; coordinaba y decidía sobre las vacaciones de su dotación; informaba sobre las metas correspondientes a su equipo de ventas; se debía a la rentabilidad y fidelización de los clientes de su mandante e incluso se le pedía informar acerca de los clientes que se vieron afectados por COVID-19. Todo lo anterior, denota que el actor ejerció la máxima autoridad y fue los ojos del área comercial de la compañía en la zona de ventas en que ejerció como Jefe Zonal de Ventas, de suyo entonces, la naturaleza del cargo debe ser considerado de exclusiva confianza.

Concluye que si bien todo contrato de trabajo importa una relación de confianza entre el empleador y trabajador; lo cierto es, que según las especiales



características de la Jefatura que servía el demandante, su cargo escapó de la natural confianza y debe ser considerada como una relación laboral de exclusiva confianza.

Pide, sea rechazada la demanda en todas en todas sus partes.

Tercero: Prueba de la parte demandada. Que, tratándose de un juicio sobre despido, en primer lugar, rindió prueba la parte demandada. Al efecto, rindió los siguientes medios de prueba:

Prueba documental:

1. Set de 18 páginas que contienen los contratos de trabajo y anexos suscritos entre mi mandante y el actor, durante la trayectoria laboral de aquél.

2. Acuse recibo de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del actor, con más un ejemplar de ese cuerpo normativo. (página 1).

3. Set de 23 páginas de comunicación interna de correo electrónico, por los que se leen al menos 15 correos electrónicos enviados de la casilla del demandante Rodrigo.gonzalez@pfalimentos.cl, a distintos interlocutores de la demandada, en donde solicita diversas cuestiones respecto de su dotación. Desde octubre de 2018 en adelante. En la página 21 contiene carta aviso de despido respecto de una desvinculación solicitada por el actor y certificado de cotizaciones del trabajador.

4. Set de 16 páginas de comunicación interna (al menos 15 correos electrónicos), de la casilla del actor Rodrigo.gonzalez@pfalimentos.cl, a distintos funcionarios del área comercial de PFS.A., respecto del compromiso de metas, fidelización de clientes de su área o zona, y la rentabilidad, en el período comprendido entre 2019 y 2020.

5. Set de 6 páginas que contienen la carta aviso despido por desahucio escrito del empleador y certificados que dan cuenta que esta carta fue recibida en oficina de Correos de Chile con fecha 07 de julio de 2020, más el comprobante de aviso en la página web de la Dirección del Trabajo y de Cesación de los Servicios en la AFC.

6. Set de 3 páginas que da cuenta del certificado de la AFC en cuanto al monto del aporte del empleador para ser imputado a la indemnización según artículo 13 de la Ley 19.728 y copia de Finiquito suscrito por el actor, a través del cual recibió la suma de \$28.725.589.- en pago de sus indemnizaciones de rigor.

7. Copia del descriptor y perfil del cargo de Jefe Zonal de Ventas.

Prueba testimonial:

Declaración de los siguientes testigos:

1.- **Luis Rafael Aguilar Maldonado**, RUT: 13.410.327-2.



Señala que es cobrador de la demandada en Coyhaique desde marzo de 2019. Previo a la contratación fue a una entrevista con Rodrigo González Mansilla. Cuando ingreso la estructura era don Rodrigo Gonzales tres vendedores y tres administrativos. Rodrigo Gonzáles era el jefe zonal de la empresa en Coyhaique. Se hacían reuniones donde se mostraban los números, se revisaban las metas y en base a eso se salía a trabajar. No sabe el motivo de la desvinculación del demandante, solo lo llamo para despedirse.

En el contraexamen señala que Luis Gonzales tenía tres vendedores y un administrativo.

2.- Domingo Javier Figueroa Figueroa, RUT: 12.088.058-6.

Señala que es subgerente de la demandada. Antes era Jefe del Departamento de Administración de personas en Talca, por casi 14 años. El demandante fue desvinculado por desahucio escrito en junio de 2020. El desahucio se aplicó por falta de exclusiva confianza. Los jefes de ventas están en todo el país y dentro de ello esta dar permiso, vacaciones, también renovar o finiquitar, mantener la cobranza. Todos los procesos de remuneraciones esta centralizados. La decisión de desvincular la toma el jefe de ventas, que era el demandante. Así se le envía un correo indicando si será renovado. Con lo que dice el jefe zonal se procede a confeccionar el anexo, previo visto bueno del jefe zonal de venta que era el demandante.

En el contraexamen señala que el cargo del demandante era de exclusiva confianza, porque tomaba decisiones y era representante de la empresa en Coyhaique. Tenía personal a su cargo. Tomaba decisiones respecto de vacaciones, desvinculaciones. Eran los ojos en la compañía. No tenía poder de firma, Proponía la desvinculación. El gerente firmaba la desvinculación. No podía solicitar crédito a nombre de la empresa, no podía arrendar un inmueble a nombre de la empresa.

Cuarto: Prueba de la parte demandante. Que a su turno la parte demandante rindió los siguientes medios probatorios:

Prueba documental:

1. Contrato de trabajo de fecha 11 de septiembre de 2017, suscrito entre Rodrigo González Mancilla y Productos Fernández S.A.
2. Anexo de contrato de fecha 19 de marzo de 2018.
3. Comprobante de vacaciones de fecha 23 de marzo de 2020.
4. Correo electrónico de fecha 06 de mayo que pide generar comprobante de vacaciones de mes de mayo remitido por Iván Ulloa Subgerente de Ventas Zona Sur.



5. Comprobante de vacaciones de fecha 07 de mayo de 2020.
6. Copia Licencia médica N° 60385778 de fecha 29 de mayo de 2020.
7. Finiquito suscrito con fecha 21 de julio de 2020, con reserva de acciones, suscrito entre las partes.

Prueba confesional:

A petición de la parte demandante se citó a absolver posiciones a al representante legal de la demandada Productos Fernández S.A., don **Juan**

Carlos Carreño, quien señala lo siguiente:

Es el Gerente de Personas de la empresa demandada. Trabaja hace 8 años en la empresa. El demandante fue despedido por desahucio por pérdida de confianza. Los jefes de ventas son los representantes de la empresa en las distintas áreas. Estuvo a cargo de una oficina y luego dejó sus funciones ausentándose y no cumpliendo algunas cosas. Se ausentó por vacaciones, por licencia y con interés de quedarse en Puerto Montt y no volver a su puesto. El despido del demandante depende del área comercial, el subgerente de la zona sur es quien toma la decisión. Era Iván Ulloa en ese tiempo. El despido se le comunicó por carta, independiente de la conversación. No tiene el detalle si eso ocurrió. Pero formalmente se comunica por carta certificada. La carta se comunica a través de la casa matriz en Talca. Firma la carta, pero no es el quien hace la carta. La revisa antes de firmarla. El demandante estaba a cargo de tres vendedores y un administrativo. No estaba a cargo de reponedores. El demandante no podía pedir préstamo para la empresa. Si le hubieren dado un poder especial podía arrendar, pues no tenía poder para arrendar. La gerencia podía arrendar y pedir préstamos.

Exhibición de documentos:

A petición de la parte demandante, la demandada exhibió los siguientes documentos:

1. Contratos de trabajo de Gerente General, Gerente de División, Gerente de Área y Subgerente de Ventas Zona Sur.
2. Acta de sesión de directorio de Productos Fernández S.A., dónde se otorguen poderes o facultades de administración en general a don Rodrigo González Mancilla.
3. Retirado.
4. Comprobante de envío de carta certificada la inspección del trabajo respecto de la carta de despido señalada por la demandada en su contestación.

Declaración de parte:



Declaración del demandante **Rodrigo Andrés González Mancilla**.

Señala que se presentó a trabajar el 06 de julio de 2020 en Coyhaique. Saludó al administrativo comercial y acto seguido llamó a su jefatura Iván Ulloa y le comenta que dejó de pertenecer de la empresa. Quedó sorprendido, se despidió del administrativo Gallardo y después llama a Sebastián para que lo vaya a buscar a la oficina, quien lo fue a dejar a su domicilio en Coyhaique. Nunca recibió carta de despido. No ha tenido contacto con los testigos. Tenía a cargo un reponedor, un administrativo y 4 vendedores de ruta. No podía despedir a los trabajadores. Tenía que enviar correo a su jefe. No podía tomar decisiones de ese tipo. No manejaba dinero ni caja chica de la empresa. Los reembolsos se hacían con sus dineros. El subgerente aprobaba los embolsos.

En el contraexamen señala que todas las desvinculaciones, las decisiones las tomaba Iván Ulloa que estaba en Concepción. No tomaba decisiones porque en los correos estaban todos copiados. Si sorprendían robando a un trabajador, tenía que evacuar un informe el que enviaba a su jefatura directa, a crédito y cobranza.

Quinto: Hechos no controvertidos: Que son hechos no controvertidos en esta causa, porque así quedó estipulado en la audiencia preparatoria, los siguientes:

1. Que existió una relación laboral entre las partes la que se inició el 13 de diciembre del año 2000.

2. Que las funciones que desempeñaba el demandante a la época del despido eran las de jefe zonal de ventas en la región de Aysén.

3. Que el 21 de julio de 2020 el empleador pagó la suma de \$28.725.589.-, la que deberá descontarse de la liquidación respectiva.

4. Que a la fecha del despido el monto la última remuneración mensual del trabajador, para efectos del art. 172 del código del trabajo, era el equivalente a 90 U.F.

Sexto: Que, conforme al **primer hecho a probar**, la controversia radicó en determinar si el empleador cumplió con las formalidades de notificación o envío de la carta de despido al trabajador y a la Inspección del Trabajo.

Séptimo: Que para acreditar el cumplimiento de las formalidades legales, el empleador incorporó copia de la carta de despido de 06 de julio de 2020, copia de la guía de correos de Chile de envío de carta certificada y comprobante de carta de aviso para terminación de contrato de trabajo, de los cuales se establece que el 07 de julio de 2020 envió al trabajador, carta certificada a través de correos de Chile, dirigida al domicilio Buenos Aires 1971, Cond. Brisas del Mar Pelluco, Edif D,



Departamento D 303, Puerto Montt y que el 10 de julio de ese mismo año envió copia de la carta de aviso de término a la Inspección del Trabajo de Puerto Montt.

Octavo: Que, en la especie, tal como se advierte de los hechos que han quedado asentados en el considerando anterior, el empleador envió la carta de despido a un domicilio distinto del trabajador al señalado en el contrato de trabajo, pues es evidente el error en que incurre al señalar en la carta certificada como domicilio de la demandante el ubicado en Buenos Aires 1971, Cond. Brisas del Mar Pelluco, Edif D, Departamento D 303, Puerto Montt, en circunstancias que su domicilio registrado en el contrato de trabajo era el ubicado en Volcán Maipo 105 de Puerto Montt, lo que permite concluir que es efectivo lo planteado por la demandante en su libelo pretensor, en cuanto señala que no se le entregó formalmente la carta de despido y ésta tampoco se le hizo llegar al domicilio consignado en el contrato, de manera que el empleador no dio cumplimiento a las formalidades de entrega y/o envío de la carta de despido al trabajador al domicilio consignado en el contrato de trabajo; sin embargo, teniendo presente que el 10 de julio de 2020 el actor firmó su finiquito en el cual se indica que la causal invocada es la del 161 inciso 2 del Código del Trabajo, esto es, desahucio escrito del empleador, lo que le permitió al trabajador conocer el motivo de su despido, se estima que no ha existido una afectación directa a su derecho a defensa, lo que se colige, además, de la mera lectura de la demanda, en la que se entregan argumentos destinados a derribar la tesis planteada por el empleador en la carta de despido, de manera que el error en que éste incurre al señalar el domicilio del trabajador en la carta certificada no puede ser motivo suficiente para acoger la demanda y declarar injustificado el despido del que fue objeto el demandante.

Noveno: Que despejado lo anterior corresponde a continuación determinar conforme al **segundo hecho a probar**, la causal invocada por el empleador y los hechos que lo configuran.

Décimo: Que, con el mérito de la carta de despido incorporada por ambas partes al juicio, se establece que el 06 de julio de 2020, el empleador puso término de la relación laboral con el demandante invocando la causal del artículo 161 inciso segundo del código del trabajo, esto es, “desahucio escrito del empleador”, ello por cuanto su cargo de Jefe Zonal de Ventas de la Oficina de Coyhaique es considerado como de exclusiva confianza de aquel.

Undécimo: Que, determinada la causal invocada por el empleador y los hechos que lo configuran, conforme a lo asentado en el motivo anterior, la controversia radicó en dilucidar, conforme al **tercer hecho a probar**, si el trabajador ejercía una función de exclusiva confianza del empleador.



Duodécimo: Que para una acertada decisión del asunto controvertido resulta necesario efectuar un análisis de la normativa que regula la materia.

Al efecto cabe consignar que el inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo, señala lo siguiente:

“En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre, que en todos estos casos, estén dotados, a lo menos de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular; el contrato de trabajo podrá además terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos”

La citada norma instituye la causal de terminación del contrato de trabajo denominada “desahucio del empleador” y que se caracteriza por tratarse de 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, en este contexto, el desahucio es una causal de carácter excepcional que otorga discrecionalidad al empleador para la terminación del contrato, sin otro requisito que expresar su voluntad en la forma que establece la ley.

En este sentido, la causal de término en estudio, faculta al empleador para despedir unilateralmente al trabajador, en cualquier momento, sin que, necesariamente, medie expresión de causa o justificación alguna.

El desahucio ha sido reglado por nuestra legislación en tres situaciones especiales que, aún siendo diversas, admiten la aplicación de la causal en estudio, a saber:

- a) Los trabajadores con poder para representar al empleador y que están revestidos de facultades generales de administración;
- b) La situación de las trabajadoras de casa particular; y
- c) La situación de los trabajadores que se desempeñan en cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador.

En lo que nos interesa corresponde determinar si el actor desempeñaba un cargo o empleo de la exclusiva confianza del empleador.

Decomotercero: Que nuestra legislación no define lo qué debe entenderse por “cargos o empleos de exclusiva confianza del empleador”, limitándose a expresar en el inciso 2º parte final del artículo 161 del Código del Trabajo, que son aquellos “cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos”, siendo



necesario, por lo tanto, recurrir a la doctrina y la jurisprudencia para precisar el fin último de la norma.

Sobre esta materia, el Profesor Daniel Nadal Serri señala que los cargos de exclusiva confianza son aquellos en que el trabajador por las facultades de decisión con que cuenta y la labor que desarrolla, revelan especiales responsabilidades que pueden en un momento dado comprometer gravemente los intereses del empleador, facultades que en todo caso éste debe acreditar¹.

El citado Profesor resume los requisitos para configurar la calidad de "*exclusiva confianza*" de un cargo o empleo y que son los siguientes: a) Facultades para representar judicial o extrajudicialmente a la empleadora en toda clase de actos o en alguno con trascendencia económica; b) Poder y capacidad para disponer o enajenar, no obstante limitaciones, el patrimonio empresarial; y c) Poder de dirección de la empresa.

Por su parte, la Excma. Corte Suprema ha señalado que el carácter de "*exclusiva confianza*" de un cargo o empleo no está dado por la extensión y alcance de las facultades que le han sido conferidas al trabajador, puesto que ese factor determina sólo el primero de esos casos, esto es, el de los gerentes, subgerentes, agentes o apoderados y, por ende, no se vincula, del modo propuesto, con el punto que interesa dilucidar, en efecto, por propia precisión legal, el aludido carácter proviene directamente de la naturaleza misma de la función desarrollada. Añade que en otras palabras, para reconocer si se está o no en presencia de un cargo de la confianza exclusiva del empleador resulta necesario atender al contenido del servicio prestado². Agrega que, desde luego, todo contrato de trabajo supone o lleva consigo un componente de confianza hacia la persona del trabajador, sin embargo, habida consideración de esa particular forma en que el empleador puede poner término a los servicios - con la sola manifestación de voluntad - es claro que, en este caso, el elemento "*confianza*" debe ser preponderante y crucial.

En consecuencia, para nuestro Máximo Tribunal el factor confianza empleado el artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajador no se refiere a vinculaciones particulares entre las partes de un contrato de trabajo, sino más bien a que el cargo que desarrolla el trabajador sea de la exclusiva confianza del empleador, circunstancia que emana de su propia naturaleza. Así, el factor confianza se relaciona necesariamente con el grado de responsabilidad que adquiere el trabajador por las labores que se obliga a ejecutar, de manera que su existencia implicará no sólo un análisis del contrato individual de trabajo, sino que, además, las labores que efectivamente ha realizado el dependiente, que serán las que en definitiva le atribuirán el carácter de empleo de exclusiva confianza.

¹ Nadal Serri, Daniel, El Despido en el Código del Trabajo, Lexis Nexis, Pág. 308

² Corte Suprema, 21 de enero de 2008, Rol 5037-2007



Decimocuarto: Que, en la especie, a la fecha de término de su contrato de trabajo, el demandante se desempeñaba como Jefe Zonal de ventas en la región de Aysén.

De acuerdo a su contrato de trabajo, y al documento denominado “descripción y perfil de cargo” se establece que sus principales funciones eran:

- Supervisar el cumplimiento de las políticas de la empresa en su departamento o son asignadas;

- Dar seguimiento continuo a los indicadores definidos para su departamento, planificar y coordinar las ventas de la oficina comercial conforme al plan comercial de la compañía y controlar el cumplimiento de las metas de venta de los colaboradores a su cargo;

- Controlar y mantener las rutas de trabajo eficientes de acuerdo a los procedimientos definidos para rentabilizar la atención colocación y entrega de productos;

- Mantener las cuentas corrientes de los clientes controlando el proceso de cobranza de acuerdo a las fechas convenios con el cliente, así como las políticas y procedimientos de la empresa;

- Coordinar la eficiente operación del departamento o de acuerdo a los procedimientos sistemas y políticas definidos por la empresa;

- Identificar las oportunidades de mejora, así como gestionar su eficaz implementación a nivel de normas reglamentos procedimientos instructivos registros y o recomendaciones;

- Informar a la jefatura sobre situaciones externas o internas al departamento o que pudieran tener un impacto o potenciales los resultados;

- Favorecer la efectiva comunicación dentro del departamento y con el resto de la empresa.

Adicionalmente -según se indica en el contrato de trabajo- el trabajador debía conocer y poner en práctica los lineamientos del SGI en relación al propio cargo y realizar el propio trabajo conforme a las políticas de la empresa. En razón del cargo el trabajador se comprometió a guardar la más estricta confidencialidad sobre todo de información que el ejercicio a su cargo conozca o llegue a tomar conocimiento, sea esta concerniente a la empresa o a cualquiera de sus trabajadores por terceros relacionados.

De acuerdo a los correos electrónicos incorporados, se establece, además, que en los hechos el actor solicitaba evaluación psicológica de los vendedores que ingresaban a su equipo; gestionaba credenciales para colaboradores; proponía la no renovación de los contratos de trabajo del personal a plazo fijo o al término de



los mismos, coordinaba y decidía sobre las vacaciones de su dotación; evaluaba a los cobradores; informaba sobre las metas correspondientes a su equipo de ventas.

Decimoquinto: Que conforme a la prueba rendida y reseñada en el considerando anterior, si bien se establece que el demandante cumplía un rol de jefatura en la Oficina de Coyhaique, realizando labores de Jefe Zonal de Ventas, no es posible concluir de éstos, que en los hechos el actor haya desempeñado un cargo de exclusiva confianza del empleador, por cuanto no se advierte que éste le haya conferido facultades de decisión, que revelen especiales responsabilidades que en algún momento haya podido comprometer gravemente los intereses del empleador.

En efecto, los mismos testigos presentados por la parte demandada, reconocen que el actor no tenía poder para firmar en representación de su empleador, no podía solicitar créditos a nombre de la empresa; que si bien proponía la desvinculación de los trabajadores a su cargo, era el Gerente quien en definitiva firmaba la carta de despido, cuestión que corrobora el mismo representante de la empresa en la diligencia de absolucón de posiciones, reconociendo que él era quien revisaba y firmaba las cartas de despido.

En este mismo sentido prestó declaración el demandante manifestando que él no podía contratar ni despedir a trabajadores, pues para ello tenía que enviar un correo a su jefe, de manera que no podía tomar decisiones de ese tipo, agregando que no manejaba caja chica ni dineros de la empresa y que todos los reembolsos los hacía con su dinero.

Decimosexto: Que conforme a lo anterior este juez concluye que el cargo que desempeñaba el demandante no era de exclusiva confianza de su empleador, atendida la naturaleza del mismo, pues como quedó acreditado no tenía facultades de representación del empleador en actuaciones de trascendencia económica; no tenía poder para disponer o enajenar bienes de la empresa; y tampoco ejercía el poder de dirección de la empresa.

Decimoséptimo: Que la circunstancia que en el anexo de contrato de trabajo celebrado entre las partes se haya estipulado expresamente que el cargo era de exclusiva confianza del empleador, no permite arribar a una conclusión diversa en este juicio, pues más allá de lo que las partes hayan pactado en dicho documento, prevalece lo constatado en terreno de los hechos, por aplicación del principio de primacía de la realidad, propio de esta área del derecho.

Decimooctavo: Que, así las cosas, al no haberse acreditado que el trabajador ejercía una función de exclusiva confianza del empleador, el despido ha sido improcedente y se dará lugar a la demanda en cuanto en ella se pide el incremento el 30 % por sobre la indemnización por años de servicio de



conformidad al artículo 168 letra a) del Código del Trabajo equivalente a la suma de \$ 8.522.836.

Decimonoveno: Que habiéndose declarado improcedente el despido de que fue objeto el demandante, no procede que el empleador impute la suma de \$ 3.339.854 correspondiente al aporte al seguro de cesantía a la indemnización por años de servicio, tal como consta que lo hizo en el finiquito, por lo que deberá accederse a la demanda, también, en esta parte.

Si bien este sentenciador no desconoce las distintas interpretaciones jurisprudenciales en esta materia, en este caso accederá a la petición de la demandante por estimar que para que opere –el descuento- es necesario que el contrato de trabajo haya terminado por una causal objetiva prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, de manera que al haberse declarado improcedente el despido, el empleador no se encontraba facultado para hacer tal descuento de los fondos aportados al seguro de cesantía.

Así lo ha resuelto la Excma. Corte Suprema, entre otros, en autos ingreso números 2.778-15, 65.375-2016, 33.969-2016, 65.375-2016, 4.059-2017, 1.073-18, y recientemente en una sentencia sobre unificación de jurisprudencia dictada el 12 de marzo de 2021 en causa Rol 25.006-2019 en el que reafirma el criterio asentado y expresado en fallo anteriores, en el sentido que la indemnización por años de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía, constituyen un efecto que emana de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, por ende, si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado, simplemente no se satisface la condición, en la medida que el despido no tuvo por fundamento una de las causales que prevé el artículo 13 de la Ley N° 19.728 y que adoptar una postura contraria, constituiría un incentivo a invocar una causal errada validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto implicaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, generaría efectos que benefician a quien lo practica, a pesar que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada.

Por estas consideraciones y teniendo, además, presente lo dispuesto en los artículos 425, 446, 452, 453, 454, 456, 457, 458 y 459, todos del Código del Trabajo; y artículo 1545 del Código Civil, SE DECLARA:

I.- Que **se acoge** la demanda interpuesta por don **Rodrigo Andrés González Mancilla**, en contra de su ex empleador **Productos Fernández S.A.** representada por don **Juan Carlos Carreño Riquelme**, todos ya individualizados y, en consecuencia, se condena a la demandada a pagar al demandante las siguientes prestaciones laborales:



a) El incremento del 30% de la indemnización por años de servicio, según lo establece el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, correspondiente a \$8.522.836.

b) La devolución de lo descontado por aporte del empleador al seguro de cesantía correspondiente a \$3.339.854.

II.- Que dichas sumas devengarán reajustes e intereses que establece el artículo 173 del Código del Trabajo.

III.- Que no se condena en costas a la demandada por estimar que ha tenido motivos plausibles para litigar.

IV.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella, dentro de quinto día hábil, de lo contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la Unidad de Cumplimiento Ejecutivo del tribunal.

Regístrese, notifíquese y archívese oportunamente.

RIT O-534-2020.

Sentencia dictada por **Moisés Samuel Montiel Torres**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt.

