

C.A. de Santiago

Santiago, dieciséis de noviembre de dos mil veintidós.

**Vistos:**

En estos autos, RIT O-3298-2021, provenientes del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulados “*Vargas con Canal 13*”, por sentencia de veinticuatro de febrero de dos mil veintidós, se acogió parcialmente la demanda, otorgando indemnización sustitutiva de aviso previo, sin costas y rechazando lo demás pedido.

Contra dicho fallo, la parte demandante dedujo recurso de nulidad por la causal contenida en el artículo 477, infracción de ley, en relación con los artículos 7, 9, 161 inciso 2° del Código del Trabajo y 1444 del Código Civil.

Pide se *“invalida la sentencia y en su lugar, sin nueva vista de la causa, dicte una sentencia de reemplazo que acoja la demanda en todas sus partes, con costas”*.

Se declaró admisible el recurso y se escucharon alegatos.

**Considerando:**

**Primero:** Que el artículo 477 del Código del Trabajo, establece: *“Tratándose de las sentencias definitivas, sólo será procedente el recurso de nulidad, cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquélla se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. En contra de las sentencias definitivas no procederán más recursos.”*

Ello significa que debe tratarse de un motivo sustancial o de fondo, que requiere mantener las conclusiones fácticas del fallo y que busca definir si ellos se corresponden con los elementos normativos que ofrece la disposición que resuelve el asunto. En otras palabras, tiene por finalidad controlar que la ley sea correctamente aplicada al caso concreto, debiendo ésta ser *decisoria litis*, la que opera sobre hechos que fueron establecidos por el juez o jueza y que son aceptados por el recurrente.

**Segundo:** Que en este caso el demandante sostiene que la infracción se produce al calificar que procede la causal de despido invocada, pues atendidas la naturaleza del contrato y de las funciones que desempeñaba el actor, éste no calificaría como trabajador de exclusiva confianza de su



HXXJCSCEXH

empleador, haciendo improcedente el desahucio escrito como forma legítima de terminación.

Señala que en este caso el actor ingresó a prestar servicios como Switchman en 1988 y tras años de trabajo como Director de Continuidad fue designado en la función de Supervisor de Transmisión. Al ingresar no tenía la calidad de trabajador de confianza. En el anexo suscrito 1 mes  $\frac{1}{2}$  antes del despido, se dice que su cargo es de confianza, sin embargo, además de que el contrato de trabajo siempre es de confianza, pues es *intuito personae*, no se ponderaron otros elementos como el contrato colectivo que para efectos del descanso entre jornadas que se refería a los trabajadores de exclusiva confianza como aquellos cuya remuneración era superior a 100 UF, lo cual no era el caso del actor.

En su opinión, el error se produce al señalar el juez que el actor ejercía una función relevante dentro de la empresa y que en su selección para el cargo se consideraron sus capacidades personales. Elementos incapaces por sí mismos de configurar la hipótesis legal de exclusiva confianza por lo que se aplica falsamente el artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo.

Finalmente indica que de no mediar estos vicios, el sentenciador, habiendo establecido que el contrato de trabajo del actor no contemplaba la calidad de trabajador de exclusiva confianza y que tampoco fue pactada esa calidad por el anexo posterior, habría estimado que el empleador no acreditó haberle otorgado los beneficios contractuales pactados en favor de los trabajadores de exclusiva confianza y que la función desempeñada por el demandante, si bien era relevante para la marcha de la empresa y que en su selección el empleador ponía especial cuidado, no tenía la entidad señalada por el legislador para configurar en sí misma la calidad de exclusiva confianza.

**Tercero:** Que la sentencia en su Considerando 8° establece: *“...el cargo de Switchman establecía que su misión era responsable de ejecutar la continuidad y una óptima puesta al aire del plan de transmisión cotidiano en los tiempos y sincronía que corresponden, asegurando la operatividad y funcionalidad de los equipos técnicos. El Subgerente de Transmisión tenía a su vez la labor de “Garantizar la óptima trasmisión de la parrilla programática (a todo evento) aprobada por la Dirección de programación para señal*



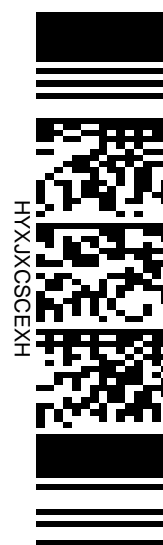
*abierta, canal 13 cable y sedes regionales responsable último de la gestión de personas, recursos económicos y técnicos asignados...”*

*El contrato colectivo a propósito de la denominada POLITICA GENERAL SOBRE JORNADA LABORAL EN CANAL 13 en su acápite 1 párrafo 2° detalla Excepcionalmente, para los trabajadores de exclusiva confianza de la Dirección Ejecutiva, entendiéndose para estos efectos, que son tales quienes reciben una remuneración igual o superior a 100 UF (cien Unidades de Fomento), este descanso mínimo será de 12 horas.*

*Queda claro también que debajo del demandante no hay otros trabajadores que en los hechos reportaba al Director de Programación y que mientras estuviera en funciones y disponible este último este determinaba los cambios en la programación. Cuestión que quedaba bajo su responsabilidad cuando este no estaba y ocurrieren incidentes dentro de su turno”.*

**Cuarto:** Que el artículo 161 en lo pertinente señala: *“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”.*

**Quinto:** Que no define la norma qué se entiende por cargos de exclusiva confianza, sin embargo, es evidente que ello requiere ciertas características de vinculación con el poder de dirección de la empresa, como ha resultado en el caso del actor, quien contaba con cierta autonomía en sus labores pero al mismo tiempo le reportaba directamente al Director de Programación, por lo que aparece del todo congruente con la disposición legal lo aseverado por el sentenciador en el mismo Considerando 8° ya citado al indicar: *“Los trabajadores de confianza no necesariamente son cargos*



*directivos ‘de alcurnia’. Es más, los cargos directivos suponen la existencia de esa confianza adicional en la persona del trabajador, pero los denominados “trabajadores de exclusiva confianza” carecen de tales atribuciones directivas. Normalmente se les ha identificado como aquellos que desarrollan labores de asistencia directa al duelo de la empresa y le suplen en cuestiones de menor entidad, actúan como su mano derecha”.*

**Sexto:** Que no se advierte entonces el yerro que se denuncia respecto de la norma en comento, especialmente porque además en cuanto al pacto colectivo el mismo juez aclara en el ya mencionado Considerando 8° que “No aporta al debate lo reseñado sobre el particular en el contrato colectivo, porque este mismo limita su ámbito de aplicación al determinar que la definición era para efectos de la respectiva cláusula d descanso que se regulaba en la especie”. Por lo que tampoco se vulneran las restantes disposiciones legales citadas. Las que en todo caso no son *decisoria litis*.

Por lo anterior y visto además lo dispuesto en los artículos 474, 477, 478, 479, 480 y 481 del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia pronunciada el veinticuatro de febrero de dos mil veintidós, por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en el RIT O-3298-2021.-

Regístrese, notifíquese y, oportunamente, comuníquese al tribunal de origen.

Redacción de la ministra (S) señora Poza.

N° Laboral - Cobranza-744-2022.

Pronunciada por la **Duodécima** Sala, presidida por la Ministro señora Mireya López Miranda, e integrada además, por la Ministro (S) señora Lidia Poza Matus y la Ministro (S) Tatiana Isabel Escobar Meza, quien no firma por ausencia.





HYXJCSCEXH

Pronunciado por la Duodécima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por Ministra Mireya Eugenia Lopez M. y Ministra Suplente Lidia Poza M. Santiago, dieciséis de noviembre de dos mil veintidós.

En Santiago, a dieciséis de noviembre de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.  
A contar del 11 de Septiembre de 2022, 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>.