

Santiago, uno de abril del año dos mil veinticinco.

Se complementa acta de audiencia de fecha 10 de marzo de 2025, incorporándose con esta fecha el texto íntegro de la sentencia dictada.

RIT O-4982-2024

RUC 4- 4-0590292-K

m.e.a.p.

### **TRANSCRIPCIÓN SENTENCIA**

Santiago, diez de marzo de dos mil veinticinco.

#### **VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO: *En cuanto a la acción.*** Que ha comparecido don **PATRICIO ANTONIO HENRÍQUEZ SANTIBÁÑEZ**, funcionario de logística, cédula de identidad N° 15.450.985-2, con domicilio, en pasaje doctor Sotero del Río 508, oficina 736, comuna de Santiago, quien ha presentado demanda por calificación del despido en contra de **PENGUIN RANDOM HOUSE GRUPO EDITORIAL S.A.**, representada por Sebastián Rodríguez-Peña González, cédula de identidad N°9.908.337-9, ambos con domicilio en Avenida Andrés Bello 2299, oficina 801, comuna de Providencia, Región Metropolitana.

Señala que comenzó a prestar servicios el 1 de agosto del 2002 para la demandada, en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo. Indica que, al momento de su despido, ejercía el cargo de Jefe de Logística y Distribución, que detentaba desde el 1 de junio del 2022 y que desarrollaba bajo la dependencia jerárquica del Gerente de Logística y Distribución, don Mauricio Hernández.

Señala después un detalle de las labores que debía desarrollar, que su jornada estaba regulada por el artículo 22, inciso 2° del Código del Trabajo y que su remuneración, al momento de la desvinculación, ascendía a \$3.419.383.

Agrega que el 27 de mayo del 2024 fue despedido por la causal del artículo 161, inciso 2° del Código del Trabajo, indicándose en la carta que se trata de un trabajador de exclusiva confianza.

Agrega que firmó el finiquito el 4 de junio del 2024 con reserva de derechos y que recibió las indemnizaciones respectivas.

En cuanto a la causal de despido, alega su improcedencia. Dice que este despido es de carácter excepcional en nuestra normativa laboral y que se contemplan tres casos en la norma respectiva y, en el caso propio, sería la



aplicación por tratarse de un trabajador de exclusiva confianza, lo que niega en su demanda.

Luego, hace un análisis jurisprudencial respecto de esta calificación de un trabajador de exclusiva confianza y dice que el demandado incurre en un error, pues señala que el cargo era “Jefe de Supply Chain”, cargo que su representado había dejado de ejercer el 1º de junio de 2022, asumiendo el cargo de Jefe de logística y distribución. Agrega que en realidad el cargo corresponde a uno de mando medio, sin tener mayores facultades y sometido a un control jerárquico del gerente respectivo del área y sus labores más bien son de naturaleza operativa, más que ejecutiva.

Vuelve a reiterar jurisprudencia y señala que este despido libre que está en la ley constituye una excepcionalidad a la normativa laboral y se debe aplicar sólo en ciertos casos particulares que no le corresponde en lo concreto. Dice que nunca estuvo involucrado en decisiones sobre la marcha del negocio, ni tenía ningún tipo de secreto industrial, además señala que esta es una compañía que se encuentra ubicada en España, por lo tanto, sometida a su dirección.

Con los fundamentos que señala, normativos, jurisprudenciales y con una argumentación descartando que se aplique correctamente el despido, solicita al Tribunal lo siguiente: que se declare que la causal del despido es improcedente, que se ordene el pago del 30% sobre los años de servicio y, todo esto, con reajuste de intereses y costas de la causa.

**SEGUNDO: En cuanto a la contestación.** Que ha comparecido Raúl Montero López en representación de la demandada, quien ha contestado la demanda en tiempo y forma. Señala los fundamentos del demandante en el libelo y que fue contratado el 1 de agosto del 2022 como Jefe de cadena de suministro.

En cuanto a la remuneración, hace presente que está con los topes de los 90 Unidades de Fomento (UF) y de los 11 años de servicios.

En cuanto al término, dice que efectivamente fue por el 161 inciso 2º del Código del Trabajo y que se trata, entonces, de un trabajador de exclusiva confianza. Agrega que efectivamente se firmó finiquito ratificado y autorizado ante notario público, con reserva de derechos incorporada por el demandante.

Luego hace una exposición donde niega expresamente todos los hechos señalados en la denuncia y ofrece acreditar que el despido está encuadrado en la norma y que efectivamente se trata de un cargo de exclusiva confianza, con una



labor estratégica y crítica dentro de la empresa. Habla de lo que se debe entender por la naturaleza del cargo. Señala entonces lo que se debe entender, dichos vocablos, y dice que es evidente que en toda relación laboral importa en mayor o menor grado una relación de confianza y, en este caso, se aplica el concepto de exclusiva confianza respecto del demandante, autorizándose con ello entonces el desahucio, como se hizo.

Luego, hace un detalle de las labores que tenía a cargo el demandante, con descripción de tiempo y labores desempeñadas y dice que con esa enumeración y sumado al principio de la primacía de la realidad se puede entender entonces de que se trata efectivamente de un trabajador de exclusiva confianza.

En suma, descartando las alegaciones del demandante, señalando nuevamente que se trata de un cargo estratégico y crítico, solicita al Tribunal que se rechace la demanda en todas sus partes, declarando que el despido del actor es plenamente procedente y que no corresponde el pago del recargo reclamado, con costas de la causa.

**TERCERO: En cuanto a la audiencia preparatoria.** Se llevó a cabo audiencia preparatoria con la asistencia de ambas partes, se llamó a conciliación la que no prosperó, se fijaron hechos pacíficos y controvertidos los que se dan por enteramente reproducidos.

Hechos pacíficos:

- 1) Fecha de inicio de la relación laboral, remuneración.
- 2) Término del contrato se produjo el día 27 de mayo de 2024 por la causal del artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, cumplimiento de formalidades legales.

Hechos controvertidos:

- 1) Concurrencia de la causal invocada al momento del término de los servicios del actor, labores que ejecutaba y facultades que detentaba.

**CUARTO: En cuanto a la audiencia de juicio.** Con esta fecha hemos celebrado audiencia de juicio con la asistencia de ambas partes; se llamó extraordinariamente a conciliación la que resultó frustrada y se procedió a incorporar el material probatorio.

La parte demandada, los documentos ofrecidos en la audiencia preparatoria, prueba testimonial donde don Marcel Robin, debidamente juramentado, declaró en estrados.



La parte demandante, la documental ofrecida en la audiencia preparatoria, confesional donde ha declarado don Sebastián Rodríguez Peña, instado a decir verdad y testimonial donde se presentó doña Jennifer Pavez y don Marcos Jiménez, debidamente juramentados.

Exhibición de documentos donde se incorporó el documento N° 1 satisfactoriamente, el N° 2 se pidió que se haga efectivo el apercibimiento legal y en el N°3 no se insistió por la parte demandante.

**QUINTO: En cuanto a las observaciones finales.** Una vez que se incorporó toda la prueba reseñada, las partes han efectuado las observaciones que han estimado pertinentes.

**SEXTO: En cuanto a lo no controvertido.** Como ya dijimos, se han establecido como hechos pacíficos, tal como consta en el acta de la audiencia preparatoria, que no hay discusión respecto a la existencia de la relación laboral, el monto de la remuneración del demandante, que este vínculo laboral concluyó el 27 de mayo del 2024, que fue por el artículo 161, inciso 2° del Código y que se cumplieron las formalidades legales.

Por lo tanto, a continuación haremos un análisis de la desvinculación y de lo solicitado en este juicio.

**SÉPTIMO: En cuanto al artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo.** El artículo 161 del texto laboral instituye la causal de terminación del contrato de trabajo que genéricamente se conoce como el desahucio del empleador y que se caracteriza por consistir en una mera manifestación unilateral de voluntad, formalizada a través de un aviso o comunicación escrita, en orden a que no se desea perseverar en el contrato celebrado. Se ha reglado por la Ley para tres casos o situaciones especiales que, aun siendo diversas, admiten igualmente la antedicha causal.

A saber, a) la situación de los trabajadores con poder para representar al empleador y que estén revestidos de facultades generales de administración; b) la situación de los trabajadores de casa particular y c) la situación de los trabajadores que se desempeñen en cargos o empleos de exclusiva confianza del empleador.

Para lo que nos interesa, diremos que, al efecto respecto de la exclusiva confianza, dicha definición no se contiene en el Código del Trabajo, señalando simplemente la norma respectiva que tal carácter emana de la naturaleza de dicho



cargo o empleo. Que, para lo anterior, es conveniente señalar que el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española indica que, “de confianza”, es una locución que, dicho de una persona, supone tener con ella un trato íntimo y familiar y en quien se puede confiar, correspondiendo a esta última palabra a encargar o poner al cuidado de alguien algún negocio u otra cosa, o bien depositar en alguien, sin más seguridad que la buena fe y la opinión que de él se tiene, la hacienda, el secreto o cualquier otra cosa.

Que, de esta forma, un trabajador de confianza es aquel en quien se puede confiar, entregándole funciones, labores o actividades especiales, teniendo en consideración a la creencia de su buena fe y actuar correcto.

Que, al efecto, también se ha señalado que es un trabajador que posee tal naturaleza cuando comprometa la responsabilidad del empleador, sea decisivo para la marcha de la empresa, tenga acceso a secretos de contabilidad y a los programas económicos y de forma de realizarlos, tenga acceso a los secretos profesionales de la industria, deba cuidar los bienes materiales de su empleador, puestos a su cuidado y realizar funciones que, por su misma naturaleza, no pueden encomendarse a cualquier persona, sino sólo en quien hace fe de su comportamiento y moralidad por el ejemplo que debe dar. Esto lo encontramos en “El despido en la nueva justicia laboral” de Carlos Benavides Fritis, Editorial Thomson Reuters 2009, Primera Edición.

Entonces, ya despejado medianamente lo que debemos entender por un trabajador de exclusiva confianza, analizaremos entonces el caso concreto.

Para ello diremos que la gran discusión que se ha generado en este juicio es si don Patricio Henríquez Santibáñez ocupaba un cargo de legítima confianza de la demandada. Ahora bien, no es tan importante determinar la nomenclatura del cargo, sino que más bien cómo se ejecutaba la labor encomendada al demandante. Y para ello deberemos decir que la parte demandada, que tiene la carga aprobatoria, entonces, de ubicarnos en lo fáctico en la causal que esgrimió en la carta, acompañó prueba al Tribunal.

En cuanto a esta prueba diremos que acompañó copia de contrato de trabajo y anexo y de su revisión podemos llegar a la conclusión que efectivamente es una relación laboral de larga data, donde el demandante fue escalando dentro de la estructura organizacional con ascensos dentro de la empresa. Y acompañó descriptor del cargo, pero dicho documento podemos señalar que emana de la



demandada, sin embargo no aparece suscrito, ratificado o con alguna formalidad que se deba entender que este documento fue puesto a disposición del trabajador. No se puede saber si aquello aconteció, la fecha o bien que esto haya sido parte del contenido obligacional de la contratación de don Patricio Henríquez, ya que carece de formalidades absolutamente dicho documento.

Por otro lado, también se agregó una serie de documentos correspondientes al organigrama de la empresa y esto en distintas épocas. De ellos podemos concluir que efectivamente la empresa sufrió algunos cambios estructurales dentro de su estructura organizacional, pero también nos permite concluir que el demandante estaba en una situación de subordinación de varios escalones dentro de la empresa. Esto, en particular, respecto del Director general, posteriormente bajo el mando del Director financiero y de administración, que también fue testigo presentado en estrados, luego estaba el Gerente de logística y distribución y posteriormente una serie de jefaturas, entre ellas la del demandante.

Ahora bien, en cuanto a lo que ya explicamos, que para que estemos dentro de la hipótesis de la exclusiva confianza, debemos estar frente a un trabajador cuya labor sea decisiva en la marcha de la empresa. En este punto, diremos que cuando un trabajador influye en la parte financiera de una empresa o una estructura organizacional, debemos entender en términos generales que este trabajador plantea objetivos financieros claros, crea y sigue presupuestos, implementa un sistema de control financiero, gestiona el flujo de efectivo, evalúa con frecuencia la salud financiera de esta empresa, planifica hacia el futuro, maneja los costos, etc. En cuanto a la dotación, debiéramos esperar encontrar facultades de contratación, de desvinculación, de evaluación de sus subalternos. También podemos decir que de la prueba aportada es absolutamente difusa estas facultades; no podemos determinarlas.

Ahora bien, en cuanto a la prueba en particular testimonial, el único testigo presentado por la parte demandada, don Marcel Robin Cárcamo, diremos que sus declaraciones fueron imprecisas y vagas. Tanto es así que quiso, dentro de su declaración, invisibilizar el cargo de Director general, el cargo propio y el cargo de Gerente, sin lograrlo objetivamente, ya que, de los hechos que relató, efectivamente podemos decir que no logró convencer que las labores del demandante fueran críticas y el devenir de la empresa estuviera en manos del demandante; ni medianamente lo logró, por cuanto, pese a sus intentos de



invisibilizar la estructura organizacional real de la empresa, quiso situar al demandante como un par o incluso con facultades gerenciales o de director, que, en definitiva, a través de la prueba podemos concluir que no las tenía.

Ahora, el manejo de grandes sumas presupuestarias tampoco se logra aclarar con la prueba documental aportada, ni menos con la testimonial.

En cuanto a los testigos de la parte demandante, si bien no entregaron declaraciones muy importantes, pero logra evidenciarse que, en realidad, las labores del demandante más bien eran operativas y venían a cumplir contratos o presupuestos que él no determinaba, sino que estaba en un cargo de ejecución de decisiones que venían de la plana superior, pero no propias, por supuesto.

Bueno, en definitiva, la prueba documental es absolutamente insuficiente por el análisis que hemos ido detallando.

La prueba testifical, más que ayudar a la teoría al caso de la empresa, dio una visión clara que el demandante, que si bien, obviamente, y como todos los cargos dentro de una empresa, contaba con una confianza, no es la característica preponderante del cargo del demandante y, por lo tanto, en caso alguno lo podemos situar en la hipótesis del artículo 161 inciso 2º del Código del Trabajo y la prueba de la parte demandante logra, entonces, darle sustento a la teoría al caso del ex trabajador.

Así las cosas, diremos que podemos concluir de un análisis detallado de todo el material probatorio que no estamos frente a un trabajador de exclusiva confianza y, después de esta conclusión, diremos que llama poderosamente la atención que una empresa despidiera a un trabajador que ha prestado servicios por más de 20 años, con una carrera ascendente, que se le despidiera sin ningún tipo de justificación fáctica y con una causal que no ha sido acreditada en juicio.

Por lo tanto, se accederá a lo solicitado por la parte demandante estimándose improcedente el despido de don Patricio Henríquez Santibáñez y, por lo tanto, también se ordenará el pago del recargo del 30%, tal como se dirá en la parte resolutive del fallo, por cuanto los elementos probatorios de la parte demandada carecen de multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión con lo que ha pretendido enarbolar como su teoría del caso y, en consecuencia, se accede a la demanda del demandante.

**NOVENO:** *En cuanto a la valoración de la prueba rendida.* Esta prueba fue valorada conforme a las normas de la sana crítica, esto es, en forma libre, pero sin





contradecir las reglas de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados.

En cuanto al apercibimiento legal solicitado por la parte demandante en relación a la exhibición de documentos, no se hará lugar, por cuanto es absolutamente infundada la petición, es facultativo del Tribunal y, además, en nada altera lo decidido.

**DÉCIMO:** *En cuanto a las costas.* Que atendido lo que hemos ido revisando, estimándose que la demandada se ha defendido con plausibilidad, se le eximirá del pago de las costas.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 1, 3, 10, 161, 162, 168, 420 y siguientes del Código del Trabajo y demás normas que resulten pertinente, **se resuelve:**

- I. Que se **acoge** la demanda de don **PATRICIO ANTONIO HENRIQUEZ SANTIBAÑEZ** en contra de **PENGUIN RANDOM HOUSE GRUPO EDITORIAL S.A.**, representada por don Sebastián Rodríguez-Peña González, todos ya debidamente individualizados y se declara que el despido del demandante es improcedente y en consecuencia se ordena el pago de la siguiente prestación:
  - a. Recargo legal sobre los años de servicios por la suma de \$11.119.356 (once millones ciento diecinueve mil trescientos cincuenta y seis pesos).
- II. Que la suma ordenada pagar será con los reajustes y los intereses del artículo 63 y 173 según corresponda.
- III. Cada parte pagará sus costas.

Quedan todas las partes notificadas de la sentencia recientemente dictada.

*Todos los documentos van a quedar en custodia. Una vez que esté ejecutoriado el fallo, podrán pedir su devolución.*

**RIT O-4982-2024**

**RUC 24-4-0590292-K**

**Sentencia dictada por doña Ivette Renée Mourguet Besoain, Juez Titular del Segundo**

**Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago – Merced 360  
Fono 226755600/ Mail: [labsantiago2@pjud.cl](mailto:labsantiago2@pjud.cl)





Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago – Merced 360  
Fono 226755600/ Mail: [jlabsantiago2@pjud.cl](mailto:jlabsantiago2@pjud.cl)



A contar del 08 de septiembre de 2024, 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>

