

Santiago, uno de abril de dos mil veinticinco.

VISTO, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece don Christian Danilo Sabathier Orellana, jefe de mantención, planta y refrigeración, cédula de identidad 7.728.645-4, con domicilio en Agustinas 681, oficina 1805, Santiago y deduce demanda por despido improcedente en contra de Alimentos y Frutos S.A., RUT 96.557.910-9, representada legalmente por doña Carolina González Grandon, cédula de identidad 12.511.633-7, ambos con domicilio en Avenida Lo Echevers 2250, Quilicura.

Expone que ingresó a prestar servicios el día 15 de marzo de 2021 mediante contrato indefinido, con el cargo de jefe de mantención, planta y refrigeración. Su remuneración, para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendía a \$2.923.202.

En cuanto al despido, se produjo el día 19 de julio de 2024, por aplicación de la causal de desahucio del inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo, fundado en lo siguiente:

“Esta medida se ampara en lo dispuesto en el artículo 161 inciso 2° parte final del Código del Trabajo, precepto legal que dispone que el Empleador podrá ponerle término al contrato de trabajo de los que tengan poder para representar al Empleador tales como gerentes, subgerentes, que presten servicios en cargos o empleos de la exclusiva confianza del Empleador, cuyo carácter emane de la naturaleza de estos. A mayor abundamiento, usted, en su cargo de Jefe de mantención planta y refrigeración se encuentra a cargo del manejo y desarrollo de los objetivos de la compañía, por lo que efectivamente el cargo desempeñado por usted es de jefatura y además correspondía a un cargo de exclusiva confianza del Empleador ejerciendo funciones de dirección”.

En esa oportunidad se ofreció el pago de \$2.923.202 por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo; \$8.769.606 por concepto de indemnización por años de servicio; feriado legal por \$3.712.084 y feriado progresivo por \$19.005, sumando un total de \$15.423.897. Además, suscribió finiquito con reserva de derechos.

A su juicio, es improcedente el despido, puesto que se alega que se aplicó la causal por tratarse el cargo de uno de exclusiva confianza lo que, a su juicio, no es efectivo, ya que tenía el nombre de jefe, pero no detentaba facultades de administración o dirección de la empresa ni tampoco era de exclusiva confianza. Por el contrato, tenía responsabilidades y atribuciones técnicas y operativas en el área de mantención y nada más. Además, detalla que estaba subordinado a las distintas gerencias, no podía contratar personal ni despedirlo, no disponía del patrimonio de la empresa, pues cualquier requerimiento económico debía ser aprobado o rechazado por la gerencia.



Pide que se declare que el despido es improcedente y se condene al recargo legal del 30% sobre la indemnización por años de servicios, por la suma de \$2.630.882.

SEGUNDO: Que al contestar, la demandada solicita rechazo conforme a los fundamentos que expone.

Contraviene formalmente los hechos para los efectos del artículo 452 del Código del Trabajo. Reconoce la fecha de inicio de la relación laboral, el contrato de carácter indefinido, el cargo de jefe de mantención, planta y refrigeración, la fecha de despido y la causal invocada, la remuneración de \$2.932.302 para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

No es efectivo, sin embargo, que el despido sea improcedente, por ello, no es efectivo que se adeude suma alguna por concepto de recargo.

La empresa es dedicada a la producción venta de hortalizas congeladas. Se preocupa de innovación y mejoramiento de la producción.

En cuanto a la relación laboral y al término, señala que el relato de la demanda es incorrecto y parcial. Sus funciones eran de operacionalizar y mantener el funcionamiento correcto de la planta correctiva, manteniendo la confiabilidad de los procesos, estándares de calidad, sostenibilidad y otros estándares fijados por la empresa.

Por la relevancia de la función se determinó despedirlo por la causal de desahucio. Se cumplieron todas las formalidades y sus cotizaciones estaban pagadas. La causal de que se trata solo exige que se enmarque en la hipótesis jurídica y la carta ha permitido comprender la causal.

Por otra parte, aplica la primacía de la realidad de forma tal que era relevante y podía comprometer el patrimonio de la empresa.

Tenía aplicación el artículo 22 inciso segundo, además, un equipo de 5 personas a cargo y facultades para contratarlos y despedirlos. Controlaba las horas extras y jornada de su equipo. Controlaba el mantenimiento preventivo y productivo de la planta.

Para dar cumplimiento, estaba a cargo de los niveles de amoniaco, debiendo mantenerse en niveles tales que no cause problemas de salud. Atendido esos peligros, la sala tenía acceso restringido.

Podía disponer libremente del patrimonio de la empresa para esos fines, disponiendo de \$100.000.000 de pesos anuales, además podía contratar proveedores externos.

De eso, concluye que la demanda no reconoce todas las funciones de su cargo, reiterando antecedentes.

TERCERO: Que en la audiencia única se fijaron como hechos no controvertidos:

1.- Existencia de la relación laboral de carácter indefinida entre las partes desde 15 de marzo de 2021 hasta 19 de julio de 2024.



2.- Funciones prestadas por el actor de jefe de mantención, planta y refrigeración.

3.- Remuneración, para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo de \$2.923.202.

4.- Término del contrato por la causal de desahucio, prevista en el inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo, con cumplimiento de las formalidades legales de la comunicación, específicamente por la hipótesis de exclusiva confianza.

En tanto, como hechos controvertidos a probar, se determinaron:

1.- Contenido de la carta de despido y efectividad de que el cargo desempeñado por el actor corresponde, por su naturaleza, a la hipótesis legal de exclusiva confianza.

CUARTO: Que la demandada rindió la siguiente prueba:

I.- Documental:

1.- Contrato de Trabajo suscrito por el trabajador, de fecha 15 de marzo de 2021; 2.- Anexos de Contratos de Trabajo suscritos por el trabajador de fechas 15 de marzo de 2021, 12 de abril de 2021 y 14 de junio de 2021; 3.- Descriptor de cargo de jefe de mantenimiento; 4.- Carta de despido, con sus respectivos comprobantes de envío, fecha 19 de julio del año 2024; 5.- Finiquito suscrito por el trabajador de fecha 29 de julio de 2024; 6.- Presupuesto de gasto de Planta de Mantenimiento del año 2024; 7.- Presupuesto de gasto de Planta de Mantenimiento del año 2023; 8.- Actualización de presupuestos año 2022; 9.- Correo entre el demandante e Igor Paulos Martínez de fecha 9 y 8 de mayo de 2024; 10.- Correo entre el demandante e Deyanira Leiva durante el año 2024; 11.- Correo entre el demandante e Igor Paulos Martinez durante julio de 2022; 13.- Correo entre el demandante e Igor Paulos Martinez de fecha 3 de agosto de 2023; 14.- Correo entre el demandante e Deyanira Leiva de fecha 18 de diciembre de 2023, 17 de julio de 2023, 25 de julio de 2023, 16 de noviembre de 2023, 18 de agosto de 2023, 18 de octubre de 2023, 7 de diciembre de 2023 y 7 de julio de 2023; 15.- Certificado de Pago de Cotizaciones Previsionales de todo el periodo trabajado;

II.- Confesional: Se cite a absolver posiciones al demandante de autos, don Christian Danilo Sabathier Orellana, cédula de identidad 7.728.645-4, bajo el apercibimiento legal del artículo 454 N°3 del Código del Trabajo.

Atendida la ausencia, pide se haga efectivo el apercibimiento específicamente en lo relativo a las funciones, que era un cargo de exclusiva confianza y las facultades que detentaba.

III.- Testimonial:

1.- Rafael Alejandro Gubelin Cortes, cédula de identidad 13.506.375-4: Gerente de Operaciones. Conoce al señor Sabathier y sabe que fue despedido por pérdida de confianza. El cargo de él era jefe de mantenimiento del centro



de distribución Quilicura, en cuanto a las funciones, señala que estaba a cargo de la mantención preventiva del centro de distribución, hacerse cargo de la reposición de componentes y encargarse de que el centro tuviera las condiciones adecuadas. Se encargaba de la sala de mantenimiento de amoníacos que es esencial en el recinto, también cámaras y equipos.

En relación a sus funciones vinculadas con la empresa, se trata de que de sus funciones depende que la empresa pueda realizar la producción y comercialización. Él tiene un equipo a cargo, que se hacía a cargo de mantener condiciones correctas del sistema de refrigeración; este equipo estaba compuesto de 4 personas. Él definía los horarios de turno, las actividades a desarrollar; además, trabajaba con empresas contratistas para desarrollar temas de mantenimiento, que eran asuntos más específicos.

Sobre el presupuesto, indica que el mantenimiento requiere de la contratación de contratistas. Él las buscaba, cotizaba y asignaba recursos para estos efectos. Él definía en qué gastar y qué no gastar. El presupuesto bordeaba entre 140 y 160 millones de pesos anuales, que distribuía según las tareas anuales a desarrollar.

Se refería a equipos racks y todo lo relativo a la planta.

Todas estas asignaciones se hacían para garantizar el correcto funcionamiento del centro de producción, mantener las cámaras en temperatura y evitar que se dañe el producto. Si eso falla, se pone en riesgo al producto y a las personas.

El sistema de refrigeración se basa en amoníaco que es un refrigerante industrial y muy común, que tiene riesgos si no se manipula adecuadamente. Su trabajo debe hacerse de manera muy prolija. Las concentraciones de amoníaco pueden generar riesgos. Pueden causar náuseas, malestar e incluso muerte. En caso de fiscalizarse esto, puede traer aparejado multas y cierre de la planta.

Contrainterrogado, le preguntan de qué gerencia depende y dicen que de él. Él es el jefe. Igor Paulos era el jefe del actor. La pérdida de confianza se debió a no llevar adecuadamente el mantenimiento y no informar riesgos, tales como pérdida de cadena de frío y cámaras y no informaba esa condición, entonces los clientes rechazaban los productos.

Sobre el presupuesto, le preguntan si tenía atribuciones fuera del presupuesto. El testigo responde que los presupuestos son los que se establecen para actividades planificadas y otras no planificadas. Sin embargo, hay algunas actividades que, por su urgencia, se deben realizar. Cuando ocurría esto, el actor debía resolver la urgencia e informaba de la misma, pero no debía esperar autorización previa a su actuación, luego la explicaba.

2.- Alejandro Andrés Díaz Montupil, cédula de identidad 16.321.724-4:
Trabaja en Alimentos y Frutos, su cargo es de jefe de gestión de personas. Conoce al señor Sabathier. Él fue despedido por desahucio. El cargo del señor



Sabathier era jefe de mantenimiento de la planta de Quilicura. A grandes rasgos su tareas eran la mantención de la planta, en refrigerado de la planta y niveles de amoníaco. En un porcentaje menor era mantención de cosas pequeñas de oficina, por ejemplo, cambio de chapa de puertas.

Estos equipos de refrigeración son importantes para la compañía, porque el rubro de la empresa es la venta de hortalizas congeladas. Así, la planta de Quilicura tiene congelados los productos, listos para la distribución a clientes y, por ello, una mala revisión puede perjudicar los productos. Si pasa esto, se produce pérdida y el cliente no los contrata.

El impacto de la compañía es importante, como Walmart o Cencosud. Se puede afectar el almacenamiento de los productos en el área de almacenamiento y producción.

Tenía un equipo de trabajo y, además, elementos de trabajo para medir amoníaco. Debía revisar los niveles sobre todo cuando alguno de los trabajadores daba aviso de un olor, él debe tenerlo o alguna persona del equipo para poder revisar esos parámetros. Desconoce cuáles son esos parámetros. El mal manejo es grave porque puede morir una persona. Si había una fiscalización, puede haber sanciones, hasta el cierre de la planta. Si está fuera de los niveles, debe llegar bomberos.

El equipo del actor era de cuatro personas que trabajaban en turnos rotativos. El actor planificaba esos turnos, al igual que la asistencia. Si un trabajador tenía mal desempeño, podía comentarlo y preguntaba qué se podía hacerlo, de forma que Recursos Humanos les daba un feedback. En cuanto a arreglos, podían ser muy pequeños como de gran alcance, cuando ocurría esto segundo, debía manejar proveedores, por ejemplo, construir una mantención al casino, él no lo hacía directamente, sino que lo encargaba a un tercero, que se contrataba y manejaba un presupuesto para eso. Desconoce la cuantía del presupuesto. Él coordinaba con el proveedor, a veces avisaba que tenía que ir uno, a veces no.

Las funciones son relevantes, pues un mal manejo o funcionamiento de esta estructura, puede producir una pérdida gigante en el rubro. Si los productos no están congelados o pierden la cadena de frío, no pueden ser comercializados.

Preguntado por el tribunal, indica que había una jefatura, que era corporativo y estaba a cargo de las cuatro plantas. Está con la coordinación de los cuatro jefes que están en cada planta, una especie de auditoría, revisar como están los parámetros. Esta persona está a cargo de proporcionar información para tomar decisiones sobre arreglos con proveedores. Entiende que no deben rendir cuenta a corporativa.

IV.- Otros medios de prueba:

1.- Excel Presupuesto 2024; 2.- Excel Presupuesto 2023.

QUINTO: Que la demandante rindió los siguientes documentos:



1.- Contrato de Trabajo de fecha 15 de marzo de 2021; 2.- Carta de Despido de fecha 19 de julio de 2024; 3.- Finiquito de fecha 29 de julio de 2024; 4.- Reclamo de fecha 7 de agosto de 2024; 5.- Acta de comparendo de fecha 29 de agosto de 2024.

SEXTO: Que apreciados por este sentenciador los medios de convicción producidos conforme a las reglas de la sana crítica y siguiendo las pautas establecidas en el artículo 456 del Código del Trabajo, se pueden tener por acreditados los siguientes hechos:

1° Existencia de la relación laboral de carácter indefinida entre las partes desde 15 de marzo de 2021 hasta 19 de julio de 2024, fecha en que se le puso término por la causal de desahucio, prevista en el inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo, con cumplimiento de las formalidades legales de la comunicación, específicamente por la hipótesis de exclusiva confianza.

Todos ellos por establecidos en los hechos no controvertidos en la audiencia única, además, se complementa del contrato, anexos y la carta de despido.

2° Las funciones prestadas por el actor de jefe de mantención y refrigeración, lo que también fue un hecho no controvertido, pero aparece igualmente del contrato y sus anexos, como también del descriptor del cargo, todos ellos incorporados en la audiencia.

3° Remuneración, para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo de \$2.923.202, hecho no controvertido y que se corrobora con la suma reconocida en la carta de despido y pagada en el finiquito, tanto por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo (\$2.923.202) y por años de servicio (\$8.769.606).

SÉPTIMO: Que en la especie se ha deducido la acción del artículo 168 del Código del Trabajo, con la finalidad de que este tribunal se pronuncie acerca de la procedencia de la causal de despido que se ha invocado, esto es, la del inciso segundo del artículo 161 del mismo cuerpo legal, por desahucio, correspondiendo al empleador, conforme dispone el inciso segundo del artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, acreditar la veracidad de los hechos invocados en la comunicación del despido, sin que pueda alegar hechos distintos como justificativos del despido.

El desahucio, como forma de término del contrato de trabajo, es una situación y causal de despido excepcional en el derecho chileno, pues la regla general, concordante con el principio de estabilidad en el empleo, es que se invoque solamente alguna de las causales establecidas por el legislador y que requieren de la concurrencia de supuestos legales que no dependen de la sola voluntad del empleador. Pues bien, el desahucio rompe con lo anterior y permite terminar la relación laboral de forma libre por el empleador y sin que se requiera explicar o fundamentar los motivos por los que se adopta la decisión,



sin embargo, solo es autorizado en los tres casos que detalla en el inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es:

a) Trabajadores que tengan poder para representar al empleador siempre que estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; utilizando el legislador, solo a modo ejemplar, los cargos de gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

b) Los trabajadores de casa particular.

c) Los cargos o empleos de exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

OCTAVO: Que en la especie, la carta de despido transcrita en el motivo primero se refiere al inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo, pero luego concreta que su cargo era de jefatura, exclusiva confianza del empleador y ejercía funciones de dirección.

La parte demandante ha señalado que no se trata de un trabajador exclusiva confianza, puesto que era una jefatura operacional.

La demandada, por su lado, argumenta el cargo era uno de exclusiva confianza, de forma resumida, en la importancia que tenía en el funcionamiento de la empresa, el gran presupuesto de que disponía y su rol de jefatura en el equipo de trabajo.

NOVENO: Que entonces, debe limitarse la discusión a si se trataba o no el cargo del actor de uno que, por su naturaleza, sea de exclusiva confianza. Sobre ello, la demandante ha intentando vincular esa confianza a la representación, administración y dirección, asunto con el que este sentenciador discrepa pues, si bien es cierto que incluso en la doctrina se delimita la exclusiva confianza con la asociación a esos elementos, también lo es que si necesariamente debe hacerse esa asociación, la exclusiva confianza no sería un criterio independiente ni se podría separar del primer grupo de trabajadores que pueden ser despedidos por desahucio, lo que implica que sería una categoría de la que se podría prescindir, lo que carece de sentido.

Por otra parte, también es efectivo que toda relación laboral requiere confianza y muestra de ello es que el contrato de trabajo es uno de los que se denomina *intuitu personae*, es decir, la identidad o ciertas características personales del trabajador son determinantes para su celebración, lo que se condice con el artículo 159 n° 3 del Código del Trabajo, según el que el contrato termina por la muerte del trabajador.

Además, la importancia del cargo tampoco es sinónimo de exclusiva confianza y así es como se vinculó en la audiencia única la relevancia del cargo en materia de seguridad, por ejemplo, de los niveles de amoníaco utilizado como refrigerante, lo que resulta insuficiente para adoptar la determinación, ya que, de forma análoga, los trabajadores de prevención de riesgos tendrían siempre la calidad de exclusiva confianza, por la importancia que tienen en prevenir accidentes y condiciones inseguras de trabajo.



Así, tratándose el concepto de “exclusiva confianza” de uno difuso, pues no ha sido definido por el legislador y cuya delimitación no es fácil de determinar, debe ser interpretado restrictivamente.

Como se dijo, la cualidad de que se trata debe emanar de la naturaleza misma del cargo, esto es, debe entenderse contenida en el servicio prestado. Ello es parte de una manifestación del principio de la realidad que rige todo el derecho del trabajo, en el sentido que es insuficiente que, por ejemplo, se pacte que el cargo es de exclusiva confianza, si en la práctica el ejercicio del mismo no da cuenta de la existencia de aquella confianza en particular.

Como ha razonado la Excma. Corte Suprema, *“la pregunta a resolver es si el cargo que sirvió puede ser calificado como de exclusiva confianza del empleador, lo que conduce a preguntarse no acerca de si podía comprometer el patrimonio de su empleador, sino si era decisivo en la marcha del negocio, si tenía acceso a decisiones e informaciones relevantes, si se habían puesto a su cuidado bienes materiales o inmateriales de la empresa, entre otros elementos que pudieran resultar indiciarios de esta especial cercanía entre las partes que supone que su contraparte ha depositado en él una intimidad que no es habitual en un contrato de trabajo ordinario”* (sentencia de 29 de septiembre de 2023, dictada en causa Rol N° 32.627-2022).

DÉCIMO: Que entonces, de la prueba rendida, para efectos de comprender la ubicación del actor en la empresa, debe decirse que de la declaración del testigo Rafael Alejandro Gubelin Cortes, aparece que él, en su cargo de gerente de operaciones, estaba por sobre el señor Igor Paulos, jefe de mantenimiento corporativo, quien a su vez era la jefatura directa del actor en su calidad jefe de mantenimiento y refrigeración.

Cabe hacer notar que en el contrato de trabajo se determina que la función prestada era de “jefe de mantenimiento y refrigeración”, no de “jefe de mantenimiento, planta y refrigeración”, asunto sobre el que los anexos de contrato suscritos no hacen variación alguna.

De acuerdo a la descripción del cargo, si bien es un documento emanado exclusivamente del empleador y, la copia incorporada no se encuentra suscrita, puede dar luces sobre el cargo de que se trata. De éste, aparece que el objetivo general del cargo es: *Operacionalizar y controlar el mantenimiento preventivo y correctivo de la planta productiva (infraestructura, sistemas de refrigeración, cámaras frigoríficas, túneles de frío, suministros y combustión y envasados), asegurando la disponibilidad y confiabilidad de los procesos para la continuidad operacional, según la normativa vigente, estándares de calidad, sostenibilidad, seguridad y eficiencia definidos por la organización.*

De ello se sigue que el rol era relativo a la operación y funcionamiento de la planta, es decir, se trata de la producción de congelados y todo lo referido a su conservación, para la posterior adecuada comercialización.



El descriptor continúa con los objetivos específicos de la siguiente manera:

1. Programar y operacionalizar los planes de mantenimiento preventivo y correctivo de la planta productiva, asegurando su funcionamiento para la continuidad operativa, según los estándares de calidad, sostenibilidad, seguridad y eficiencia definidos.

2. Controlar la ejecución del plan de mantenimiento preventivo y correctivo de la planta, asegurando el cumplimiento de los programas de producción en los plazos establecidos, según la normativa legal y los lineamientos de calidad, sostenibilidad, seguridad y eficiencias definidos.

3. Programar y controlar los recursos internos y externos requeridos para la ejecución de los proyectos, asegurando su disponibilidad y viabilidad para el cumplimiento de la programación, según el presupuesto establecido y los lineamientos definidos.

4. Controlar los suministros y coordinar la certificación de calderas, asegurando la seguridad y bienestar de los colaboradores que operan o están en contacto con las calderas, según el cumplimiento de la normativa legal vigente

5. Capacitar y brindar asesoría en materia técnica al área de mantenimiento, asegurando la alineación de conocimientos según los estándares requeridos.

6. Reportar el funcionamiento del equipo de mantenimiento preventivo y correctivo, asegurando cumplimiento de la planificación, según los estándares de eficiencia organizacional, calidad y seguridad definidos.

De lo anterior, se sigue que efectivamente el actor debía asegurar que la producción se mantuviese en óptimas condiciones

UNDÉCIMO: Que por otro lado, en lo referido a los presupuestos, para el año 2023, el señor Igor Paulos remitió los correspondientes, entre ellos, al actor, señalando:

“Les hago envío del presupuesto 2023 listo consolidado. Les dejo el archivo adjunto con un general y tabla específica por cada uno de ustedes. El año 2023 será un año muy justo y conservador para la compañía, por lo que les pido puedan ocupar sus presupuestos de forma eficiente, priorizando las actividades declaradas para el mismo, y manteniendo esta rigurosidad. Para otras actividades no mapeadas podemos ir revisándolas en el tiempo, siempre con foco en la disponibilidad del presupuesto y disponibles.

Agendaré una reunión este viernes 16 para que revisemos entre todos el presupuesto 2023 de forma general y resolvamos dudas.

CONSIDERACIONES

- Revisar detalladamente las actividades que el presupuesto tiene para cada planta-jefe, al igual que los montos de cada actividad declarada de forma mensual.



- Existen actividades que tienen monto 0, las cuales fueron declaradas como no prioritarias. Se mantuvieron para dejar la constancia pero sin presupuesto asignado.

- Las actividades presupuestadas que se ejecuten deben mantener el nombre por el cual fueron presupuestadas (columna H operación), para que mantengamos el orden presupuesto-gasto.

- Todas las actividades de servicio deben ser por imputación S y F, es decir, HES.

- En la hoja "Cecos" se encuentran los centros de costo de cada planta, así también como los responsables. Favor imputar sus gastos dependiendo de lo presupuestado, lo cual tiene sus parámetros específicos.

- Montos mayores considerados en el presupuesto fueron movidos a posibles inversiones o reinversiones, las cuales serán entregadas pronta".

Del detalle del presupuesto de ese año, puede observarse que el total general fue de \$166.524.420 en la planta en que prestaba funciones el actor, que el mes con un gasto mayor fue enero, con \$21.948.207, destinados de ellos \$10.488.207 a "MTTO Refrigeración Quilicura" y el menor, diciembre, con \$8.550.000 en total, de los que \$4.600.000 corresponden a "MTTO Refrigeración Quilicura".

De los otros mensajes de correo electrónico incorporados, se desprende que se delega por el señor Igor Paulos a los jefes de planta la compra de ropa para las plantas, con un presupuesto específico y que se piden explicaciones sobre desvío.

De todo lo anterior, debe concluirse que, a todas luces, ese presupuesto que parece muy elevado, se debe a que algunas de las tareas encomendadas son costosas, y es por ello que se asignen altas sumas de dinero, pues el mantenimiento de la refrigeración, las cámaras y otros lo exige, de lo contrario no se entendería que lo normal es que el más importante de los gastos de cada mes sea el de mantenimiento de la refrigeración, parte de la operatividad de las plantas en cuestión. En ese sentido, el presupuesto no se trata de un fondo del que pueda disponer con libertad el actor. De la prueba testimonial aparece que cuando se requería hacer un gasto para superar un problema, había que hacerlo y luego se rendía cuenta o se daban las explicaciones, lo que es propio de un presupuesto asignado para fines específicos, como aparece de la planilla incorporada por la misma demandada y de los lineamientos entregados vía correo electrónico por el señor Igor Paulos, jefatura del actor.

DUODÉCIMO: Que en cuanto a las facultades propiamente laborales del demandante, en relación a su equipo de trabajo, se dijo en el juicio que tenía un equipo de 4 personas -a veces se mencionó 5- que él determinaba sus turnos, horas extras, entre otros. Respecto de las horas extras, hay correos electrónicos que lo demuestran. Todo ello no llama la atención, ya que es



propio de una jefatura a cargo de la operación de un recinto, es decir, que organice los medios de que dispone el establecimiento, especialmente, la forma de desarrollar el trabajo por parte de quienes dependen de él.

En cuanto a la contratación, se incorporó un correo electrónico en que pide dar curso a la renovación por dos meses y luego definitiva a un trabajador. En la cadena de correos, específicamente, el actor expuso a la analista de remuneraciones que estaba “a la espera de regreso de Igor, lo hablo con él y le comento”, de forma que la solicitud de cursar esa renovación es insuficiente para determinar las facultades de contratación de que disponía, si es que requería de una conversación con su jefatura antes de adoptar esa decisión.

DÉCIMO TERCERO: Que de acuerdo a todo lo anterior, es que con la prueba rendida no se logra formar la convicción de que el cargo del trabajador demandante haya sido uno de exclusiva confianza.

Por el contrario, teniendo en consideración también la remuneración y lo que ha señalado la Corte Suprema en el fallo antes citado, el cargo *“puede ser calificado más bien de un mando medio dentro de la superioridad jerárquica, sin encontrarse en los lugares más elevados de la estructura de la empresa, lo que importa que no pueda ser calificado como trabajador de exclusiva confianza a estos efectos”*.

Ello se concluye en virtud de que las atribuciones, presupuesto, incidencia en la contratación no resultan tener la entidad que se le pretendió dar en la carta de despido y en la contestación de la demanda. Específicamente se indica en la carta que “se encuentra a cargo del manejo y desarrollo de los objetivos de la compañía”, lo que no se ha logrado acreditar, pues si bien es evidente que tiene participación en ese desarrollo, que esté a cargo de ese manejo, no se ha logrado acreditar, lo mismo respecto a las funciones de dirección. En ese sentido, el actor contaba, a lo menos, con dos jefaturas sobre él, el señor Igor Paulos Martínez y el señor Rafael Alejandro Gubelin Cortes, desconociendo quién se encontraba sobre éste en la estructura jerárquica. Por otro lado, la entrega y manejo de los presupuestos no permite tener por establecido algo distinto, pues se trataban estos de los fondos planificados para el adecuado funcionamiento de la planta, con directrices sobre su uso. Las facultades de contratación, como se indicó ya, estaban supeditadas a la jefatura.

Por último cabe agregar que uno de los correos electrónicos, el señor Sabathier consulta al señor Paulos sobre algunos aspectos del presupuesto y el señor Paulos responde que lo debería saber, porque él es el que gasta. Esto se enmarca en el contexto de las explicaciones de desvío de presupuestos, es decir, existió algún inconveniente respecto al uso del presupuesto de un periodo en particular, lo que lleva a concluir, como se viene narrando, que las facultades del actor sobre ese presupuesto eran acotadas y no tenían la relevancia que se le intentó dar en la teoría del caso de la demandada.



DÉCIMO CUARTO: Que en virtud de todo lo razonado, entonces, es que el cargo del actor de jefatura no era uno de exclusiva confianza y, en consecuencia, su despido no fue ajustado a derecho, puesto que la invocación de la causal de desahucio ha sido improcedente y se condenará a la empresa al recargo del 30% de la indemnización de años de servicio conforme al artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

DÉCIMO QUINTO: Que la prueba rendida en autos ha sido analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica, y el material probatorio no aludido expresamente en los considerandos precedentes en nada altera lo razonado por el tribunal.

DÉCIMO SEXTO: Que no obstante resultar totalmente vencida, se eximirá a la demandada del pago de las costas, por contar con motivo plausible para litigar.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1° y siguientes, 7° y siguientes, 63, 161, 162, 172, 173, 420, 425 y siguientes, 453, 454, 456 y 459, del Código del Trabajo, 1698 del Código Civil y demás disposiciones legales aplicables, **se declara:**

I.- Que **se acoge** la demanda interpuesta por don Christian Danilo Sabathier Orellana, en contra de Alimentos y Frutos S.A., ambos ya individualizadas y, en consecuencia, se declara que el despido del actor, ocurrido el 19 de julio de 2024, es **improcedente** y, en consecuencia, se condena a la demandada a pagarle la suma de \$2.630.882, por concepto de recargo legal del 30% sobre la indemnización por años de servicio, de conformidad a la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.

II.- Que las sumas señaladas precedentemente se pagará con los reajustes e intereses que se indican en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Que cada parte pagará sus costas.

IV.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de 5° día, en caso contrario certifíquese dicha circunstancia, pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza laboral y Previsional, de esta ciudad.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT M-5052-2024.

RUC 24-4-0617771-4.

Dictada por don Claudio Mauricio Oliva Sotomayor, juez titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



ETXCXTHJTSR

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>

