

Arica, catorce de diciembre de dos mil veintidós.

VISTO:

La abogada María José González Mina, por la parte demandada, Empresa Portuaria Arica, en causa RIT O-156-2022, RUC N° 22- 4-0412974-4, del Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, caratulada “BARRAZA GONZALEZ CON EPA”, sobre demanda laboral en procedimiento de aplicación general por despido improcedente, interpuso recurso de nulidad en contra de la sentencia pronunciada por el Juez de dicho Tribunal, don Hernán Valdebenito Carrasco, de veintiocho de octubre último, por la que acogió dicha demanda por despido improcedente, deducida contra su representada, obligándola, en consecuencia, *al pago del incremento legal establecido en el artículo 168 letra a), equivalente a un 30% de incremento respecto de la indemnización por años de servicio, lo que asciende a la suma de \$1.752.864.- (un millón setecientos cincuenta y dos mil ochocientos sesenta y cuatro pesos)*. Dicha suma se pagará con los intereses y reajustes legales establecidos en el artículo 173 del Código del Trabajo, a contar del día 17 de mayo de 2022. Finalmente condenó a la demandada al pago de las costas, regulando las personales en la suma de \$200.000.- (doscientos mil pesos).

Funda su arbitrio procesal en la causal contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, en orden a haberse dictado la sentencia con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, denunciando la del artículo 161 inciso segundo del mismo código.

Sostiene que dichas infracciones se cometieron en los considerandos decimosexto, decimoséptimo, decimoctavo, decimonoveno, vigésimo y vigesimoprimeros de la sentencia recurrida. Estima que el juez de la causa resolvió erróneamente que el cargo que ejercía el actor no era de *exclusiva confianza del empleador*. Señala que, para llegar a dicha conclusión, primeramente, el tribunal consideró los criterios que, en su opinión, debiesen configurarse para sostener que se está frente a un cargo de exclusiva confianza del empleador. Luego, analizó las facultades que tenía el demandante, concluyendo que aquél no cumplía dichos criterios, por lo que no se encontraría en ninguna de las hipótesis fácticas señaladas por el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo.

Dicha conclusión, afirma, constituyó una abierta infracción a dicho precepto legal, influyendo sustancialmente en lo dispositivo de la sentencia. En efecto, si la sentencia hubiere interpretado correctamente la mencionada norma legal, necesariamente debió concluir que el demandante era un trabajador de exclusiva confianza del empleador. Si bien dicho concepto no está definido por el legislador, la misma norma señala que el carácter de exclusiva confianza debe emanar de la



misma naturaleza del cargo. Sin embargo, el juez incurrió en un error al excluir del carácter de exclusiva confianza el cargo de gerente de administración y finanzas que desarrollaba el demandante, contrariando los criterios normativos establecidos en la propia sentencia. Si se hubiere efectuado un adecuado cotejo de los mismos con los hechos que se establecieron, necesariamente la sentencia debió concluir que varios de esos criterios sí concurrían suficientemente. Así es como el actor tenía la administración de los talentos humanos y del sistema contable de la compañía y el control de sus ingresos y pagos. También debía proponer, elaborar y efectuar el seguimiento al cumplimiento del Plan de Gestión Anual de la empresa, como asimismo confeccionar balances mensuales y estados financieros trimestrales. En consecuencia, por aplicación del principio de consistencia, uno de los criterios normativos necesarios establecidos por el sentenciador se cumplía en la especie a cabalidad.

También estima que quedó suficientemente acreditado que el demandante tenía facultades para representar judicial o extrajudicialmente a la empresa, como asimismo el hecho de contar con poder y capacidad de disponer el patrimonio empresarial, lo que ocurría cuando el actor reemplazaba al Gerente General cuando este último y el Gerente de Concesiones y Sostenibilidad se encontraban ausentes o impedidos de ejercer sus funciones; sin embargo el juez interpretó ese criterio en forma restrictiva, pues el actor podía representar a la compañía sólo con la firma de otro apoderado, cuestión que es natural en empresas de gran tamaño como la demandada. Tampoco se tuvo en cuenta en la sentencia la circunstancia, acreditada, de que el actor tenía acceso a secretos de la compañía y a información confidencial, lo que constituye otro criterio suficiente para establecer la exclusiva confianza de su cargo.

Finalmente, también sostiene que quedó justificado en el juicio que el demandante no podía negociar colectivamente ni integrar comisiones negociadoras en representación de los trabajadores, cuestión que resulta coherente con lo dispuesto en el artículo 305 del Código del Trabajo, aplicable precisamente a cargos de exclusiva confianza.

Estima, por último, que la infracción de ley invocada ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, porque si la sentencia hubiera entendido correctamente el sentido y alcance del artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, debió advertir que el cargo que desempeñó el actor era de exclusiva confianza del empleador, por lo que, en consecuencia, el término de su contrato de trabajo por la causal de desahucio escrito del empleador era perfectamente procedente.



En fin, pide que se anule la sentencia impugnada y se dicte una de reemplazo que rechace la demanda en todas sus partes, con costas.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que como se refirió en la exposición, la apoderada de la demandada dedujo recurso de nulidad contra la sentencia aludida, por haber sido acogida la demanda por despido improcedente. Para ello invoca la causal contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, denunciando la infracción del artículo 161 inciso segundo del mismo código, pues estimó que el juez de la causa resolvió erróneamente que el cargo que ejercía el actor no era de exclusiva confianza del empleador.

SEGUNDO: Que la causal de nulidad invocada, busca velar porque el derecho sea correctamente aplicado a los hechos o al caso concreto determinado en la sentencia. Pretende fijar el significado, alcance y sentido de las normas, en función de los hechos que se han tenido por probados. Esta causal exige, en consecuencia, la aceptación de los hechos tal como se han establecido en el fallo. El tantas veces citado libro El Recurso de Nulidad Laboral, del Ministro Omar Astudillo Contreras, señala que “si el recurso desarrolla la infracción de ley a partir de hechos que no se tuvieron por acreditados en la sentencia o en torno a hechos distintos de aquellos que se han dado por establecidos en el mismo fallo o considerando hechos que no forman parte de los fijados en la resolución impugnada, significaría que el recurso estaría destinado al rechazo” (El Recurso de Nulidad Laboral, Omar Astudillo Contreras, pág.77). De este modo, los hechos son aquellos que constan en la sentencia y que, en consecuencia, son inamovibles para esta Corte.

TERCERO: Que los considerandos vigésimo y vigesimoprimeros de la sentencia expresan: *Vigésimo: Que, la prueba aportada por la demandada resulta insuficiente para tener por corroborado que la función desempeñada por el actor haya sido de exclusiva confianza y/o se encuentre dotada de facultades generales de administración. En efecto, se logró establecer que el cargo de Gerente de Administración y Finanzas se encontraba supeditado jerárquicamente al cargo de Gerente General y al Gerente de Concesiones y Sustentabilidad. En tal sentido, la testigo aportada por la parte demandante fue clara en señalar que el actor no podía pagar directamente a proveedores, ni contratar personal sin el visto bueno de la empresa, debiendo ceñirse al procedimiento de la empresa, siempre previa aprobación del Gerente General. En este orden de ideas, el actor no podía actuar en forma individual en el cumplimiento de sus funciones, sino que debía esperar la validación o*



autorización respectiva por parte del Gerente General de la empresa. Asimismo, el contrato de trabajo, no refiere que el cargo ejercido por el actor sea de exclusiva confianza. A su vez, el demandante necesariamente debía actuar conjuntamente con otra jefatura para comprometer el patrimonio de la empresa; no podía decidir sobre la contratación o desvinculación de personal. Por otro lado, la demandada no allegó prueba documental alguna con el objeto de establecer que la demandante al ejercer sus funciones, haya tenido facultades directas para representar judicial o extrajudicialmente a la empleadora. Adicionalmente, el actor no tenía autonomía suficiente para decidir respecto del funcionamiento o administración de la empresa, sólo podía proponer. Tampoco, podía pagar a los proveedores por su mera voluntad e iniciativa. Al efecto, cabe tener presente que en cada orden de compra exhibida existe un previo visto bueno por parte del Gerente General, o Gerente subrogante interino en señal de autorización o validación. Para finalizar, el contrato de trabajo indica que era obligación del actor cumplir y hacer cumplir las directrices, lineamientos, órdenes e instrucciones del Gerente General y Directorio; Vigesimoprimero: En definitiva, las atribuciones con que contó el trabajador mientras ejerció el cargo de Gerente de Administración y Finanzas para la demandada en la ciudad de Arica, no lo facultaban de poder suficiente para representar a su empleador ni comprometer el patrimonio de la Empresa Portuaria de Arica. En este sentido, las atribuciones otorgadas al demandante despedido y que se sintetizaran en los números 5) y 6) del considerando noveno de la presente sentencia, son propias de un mando medio por cuanto en el cumplimiento de sus funciones debía informar, rendir y ceñirse a las políticas impartidas por la gerencia general y el directorio, y actuar conjuntamente con un tercero para comprometer el patrimonio de la demandada. Consecuentemente, no resulta posible estimar que el actor se haya encontrado en alguna de las hipótesis fácticas del artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo.

CUARTO: Que el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, norma que el recurrente estima infringida, dispone que “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



pagare 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, como puede advertirse, los hechos establecidos en el fallo recurrido -como puede leerse, entre otras, en las reflexiones transcritas- no se encuadran en ninguna de las hipótesis legales antes señaladas, por cuanto quedó justificado en la sentencia que el demandante no desarrollaba ningún cargo o empleo de exclusiva confianza de su empleador o estuviese dotado de facultades generales de administración, cuestión que resultaba fundamental para hacer procedente el despido de que fue objeto. Es más, en la parte final del considerando sexto de la sentencia, quedó asentado que la empresa demandada no pudo exhibir una serie de documentos solicitados por el actor, por cuanto ellos simplemente no existían, a saber: 1) Nómina de pago de proveedores, remuneraciones, impuestos, imposiciones y otros a través del banco, entre el 13 de enero de 2020 y el 18 de mayo de 2022, *firmadas exclusivamente por el actor*; 2) Contratación de servicios, asesorías legales, administrativas, de seguros, entre el 13 de enero de 2020 y el 18 de mayo de 2022, *firmadas exclusivamente por el demandante*; y 3) Contratación de personal, entre el 13 de enero de 2020 y el 18 de mayo de 2022, *firmadas exclusivamente por el actor*.

En consecuencia, al no haber justificado la empresa demandada la procedencia del despido, tal como quedó establecido en el fallo impugnado, no se evidencia ninguna infracción de ley en los términos pretendidos por la recurrente, razón por la cual el recurso de nulidad no puede prosperar.

Por las anteriores consideraciones, normas legales citadas y lo dispuesto en los artículos 474 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA** el recurso de nulidad deducido por la abogada María José González Mina, en representación de la parte demandada, Empresa Portuaria Arica, en contra de la sentencia pronunciada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, el 28 de octubre del año en curso, la que, en consecuencia, no es nula.

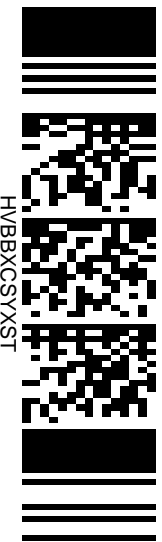
Regístrese, notifíquese y comuníquese por la vía correspondiente.

Redacción del Ministro Interino, señor Juan Araya Contreras.

Se deja constancia que no firma la Ministra señora Ríos, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la presente causa, por encontrarse con feriado legal.



Rol N° 129-2022 Laboral.



Pronunciado por la Segunda Sala de la Corte de Apelaciones de Arica integrada por Ministro Juan Gustavo Araya C. y Abogado Integrante Mario Ivar Palma S. Arica, catorce de diciembre de dos mil veintidós.

En Arica, a catorce de diciembre 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>.