

Santiago, veintinueve de septiembre de dos mil veintitrés.

Vistos:

En autos RIT O-6800-2019, RUC 1940222054-9, del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, por sentencia de ocho de julio de dos mil veintiuno, se acogió la demanda de despido improcedente y cobro de prestaciones, por lo que se condenó a la demandada a pagar el recargo legal respectivo, más una indemnización convencional y las diferencias que se indican respecto de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio previamente percibidas por el demandante.

La demandada dedujo recurso de nulidad y la Corte de Apelaciones de Santiago, por resolución de uno de junio de dos mil veintidós, lo acogió, por lo que invalidó el fallo de mérito y dictó el de reemplazo en que rechazó la demanda en lo relativo a la acción de despido improcedente y, por consiguiente, en lo que atañe al cobro del recargo legal, manteniendo las restantes decisiones.

En relación a esta última decisión el demandante interpuso recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando que esta Corte lo acoja y dicte la de reemplazo que describe.

Se ordenó traer los autos en relación.

Considerando:

Primero: Que, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 483 y 483-A del Código del Trabajo, el recurso de unificación de jurisprudencia procede cuando, respecto de la materia de derecho objeto del juicio, existen distintas interpretaciones sostenidas por uno o más fallos firmes emanados de los tribunales superiores de justicia. La presentación respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto del asunto de que se trate, sostenidas en las diversas resoluciones y que hayan sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia fidedigna de la o de las que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la materia de derecho respecto de la cual se solicita unificar la jurisprudencia, consiste en determinar los requisitos que deben concurrir para que un cargo pueda ser calificado de exclusiva confianza a efectos de su término por desahucio del empleador, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, precisando que el actor al ejecutar funciones propias de un cargo medio, sin facultades para comprometer el



patrimonio de su mandante, ni estar obligado por el deber de reserva o confidencialidad, no puede ser sujeto de dicha causal.

Reprocha que la decisión se apartara de la doctrina sostenida en las decisiones que apareja para efectos de su cotejo, que corresponden a las dictadas por las Cortes de Apelaciones de Temuco y Concepción en los autos ingreso N° 197-2011 y 33-2019, respectivamente.

La primera analiza el despido del jefe de operaciones de un banco, superior jerárquico de la sucursal, quien autorizaba feriados y administraba al personal, representando a la institución en la suscripción de cheques, vale vistas y escrituras públicas, y reportaba a un gerente que no estaba en la sucursal. Se estimó que si bien contaba con poder para representar al empleador, carecía de facultades generales de administración, pues sólo se les acreditó en el estricto ámbito del personal de la sucursal y en un universo muy limitado de aspectos, restricción que impide admitir que resulte aplicable a su respecto la primera de las hipótesis del artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, sin que tampoco se tratase de un empleado de exclusiva confianza, porque el empleador no probó haberle encargado el cuidado de su negocio o de una parte relevante del mismo, sin que tampoco depositara en él, sin más seguridad que la buena fe y la opinión que de él se tiene, su hacienda o negocio, de manera que las atribuciones otorgadas al trabajador son manifestaciones de confianza limitadas, propias de un mando medio en una institución financiera.

La segunda reconoce que el demandante contaba con facultades para representar a la empresa, pero estima que ello no es suficiente, toda vez que la situación excepcional del artículo 161 inciso segundo del código del ramo exige como requisito adicional, que el trabajador esté dotado a lo menos de facultades generales de administración, pues lo que realmente importa es que sus funciones y atribuciones puedan llegar a comprometer directamente los intereses de la empresa, esto es, que esté revestido de una particular confianza, concretándose un principio fundamental de carácter laboral, de la primacía de la realidad, ya que, no basta con que formalmente se le otorgue facultades de representación o las ejerza, sino que en los hechos debe estar dotado de facultades generales de administración.

Tercero: Que la sentencia impugnada acogió el recurso de nulidad que dedujo la demandada, fundado en el motivo establecido en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo.



En sustento de la decisión, se fijaron los hechos asentados por la judicatura del grado, entre ellos, que: el actor ingresó a prestar servicios para la demandada Televisión Nacional de Chile el 1 de agosto de 1998, desempeñándose como Subgerente de Gestión en la Dirección de Estrategia y Desarrollo de Negocios desde el día 1 de julio de 2009; fue despedido el 22 de julio de 2019, en virtud de la causal contemplada en el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, esto es, desahucio escrito del empleador; era socio del Sindicato N°2 de trabajadores de Televisión Nacional de Chile, estando incluido en la nómina de trabajadores afectos al contrato colectivo de 23 de noviembre de 2016; el contrato que lo designa en el último cargo no especifica sus principales funciones, pero, de acuerdo al “perfil de cargo” emitido por el Departamento Organizacional dependiente de la Gerencia de Personas de Televisión Nacional de Chile, sus objetivos eran liderar, gestionar, planificar y controlar la administración de los costos, presupuesto, financiamiento y generación de indicadores de las áreas asignadas, generando información relevante que agregue valor al negocio, y sus responsabilidades consideraban el generar directrices, normas y procedimientos en el ámbito de control de gestión de presupuestos de su área; generar y proponer presupuestos relacionados con su Gerencia al comité económico y su posterior validación del Director de Gestión; generar informes de gestión presupuestaria por líneas de negocio; realizar levantamientos de las necesidades y requerimientos técnicos y no técnicos de la Gerencia; comercializar el contenido del canal 24 horas; gestionar la venta de la señal internacional para las zonas geográficas asignadas; supervisar el proceso de venta de publicidad en pantalla orientada a clientes específicos; velando por el cumplimiento de orientaciones publicitarias afines al negocio; representar a TVN en las diferentes instancias internas y/o externas dentro de su competencia; y realizar cualquier otra actividad de índole similar a las anteriores que su jefe le requiriera; agregando que sin perjuicio de que el actor estaba a cargo de la gestión de la venta de la señal internacional y de comercializar el contenido del canal 24 horas dentro de Chile, no era quien comprometía patrimonialmente a la empresa; además, se estableció que la modificación de contrato de trabajo de Gianfranco Dazarrolla, contrato de trabajo de Marcelo Bravo Canepa y de José Alberto Luengo Danon y los respectivos finiquitos de término de contratos de trabajo, dan cuenta que cuando Televisión Nacional de Chile quería dejar en claro que el trabajador era de aquellos de exclusiva confianza de la empresa, incorporaba cláusulas de confidencialidad,



exclusividad, de no competencia y una cláusula de conflictos de interés, nada de lo cual se observa en el contrato de trabajado del demandante.

Agregando que, a partir de esa base fáctica, en el fallo del grado se concluyó que el demandante carecía de poder para representar a la demandada, gozando de facultades generales de administración y que su cargo o empleo no era de exclusiva confianza del empleador; sin embargo, debe tenerse en cuenta que si bien el concepto de exclusiva confianza es abierto, la norma entrega los lineamientos que permiten realizar su encuadre, al decir "*cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos*", es decir, el carácter de cargo de la exclusiva confianza debe emanar de su propia índole, correspondiendo, para su determinación, examinar los servicios prestados, que conducirán a atribuirle o no dicha naturaleza, atendida la cercanía con el empleador que supone la confianza depositada en el trabajador, debiendo corresponder a tareas que procuren el posicionamiento promisorio de una empresa en el mercado y su subsecuente solidez financiera, prestigio, rendimiento pleno y consecución de sus objetivos. En ese escenario y considerando el perfil del cargo que desempeñaba el actor, las labores que ejecutaba, resulta que son subsumibles en un cargo de la exclusiva confianza, ya que evidencian que era un colaborador en el desarrollo y concretización de los logros de la empresa televisiva que lo había contratado.

Por consiguiente, se invalidó el fallo de mérito y se pronunció el de reemplazo, en que se reprodujeron las consideraciones previas y se añadió que no obsta a la calificación de la naturaleza del cargo efectuada, la circunstancia que su contrato no incluyera cláusulas de confidencialidad, exclusividad, no competencia o de conflictos de interés, como ocurre con los de otros dependientes de la empresa, tales como el director y subdirector de prensa, y director de programación, ya que, conforme lo prescribe la legislación, ha de atenderse a la naturaleza de los cargos, de la que debe emanar su índole de exclusiva confianza. En consecuencia, rechaza la acción de despido improcedente y el recargo legal reclamado, manteniendo las restantes decisiones del fallo del grado.

Cuarto: Que, en consecuencia, al cotejar lo resuelto en las sentencias invocadas por el recurrente con lo decidido en la que se impugna, es posible concluir que concurre el presupuesto establecido en el artículo 483 del Código del Trabajo para unificar la jurisprudencia sobre la materia de derecho propuesta, esto es, la existencia de interpretaciones diversas en relación a una cuestión jurídica



proveniente de tribunales superiores de justicia, razón por la que corresponde determinar cuál postura debe prevalecer y ser considerada correcta.

Quinto: Que para decidir lo anterior, debe tenerse presente que el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo autoriza al empleador a poner término al contrato, sin necesidad de justificación, cuando se trate de *“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,..”*, agregando que la norma también regirá *“tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos”*.

Según se advierte, la norma contempla tres hipótesis frente a las cuales procede la terminación de contrato por la sola voluntad del empleador, sin que en el caso se haya precisado en la respectiva comunicación cuál de las dos que pudieran resultar aplicables al caso, excluido el trabajador de casa particular, se invocó, lo que llevó a que tanto el fallo del grado como el impugnado analizaran las dos situaciones, examinando si el demandante contaba con poder para representar al empleador o si ejercía un cargo o empleo de exclusiva confianza.

Sexto: Que, en el caso, resulta sencillo descartar la primera hipótesis, porque se estableció que el actor formó parte de uno de los sindicatos de la empresa y que negoció colectivamente, actividad que conforme al artículo 305 del Código del Trabajo está vedada a *“los trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración”*, de manera que 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.

Y la primera aproximación que se puede tener al asunto es que el demandante ejercía una subgerencia, estando sujeto al gerente del área; por otra parte, como se dijo, entre sus funciones se encontraban tareas de ventas y



también debía gestionar, planificar y administrar la estructura de costos y presupuestos, así como generar directrices, normas y procedimientos en el ámbito de control de gestión de presupuestos de su área, sin que se acreditara que tuviere un rol decisivo en la elaboración de tales presupuestos, limitándose a proponerlos al comité económico, siendo ese, en consecuencia, el organismo que tomaba las decisiones relevantes en la materia; y si bien se comparte que la existencia de cláusulas de confidencialidad o de no competencia, entre otras, no constituyen un presupuesto de la aplicación de la causal de despido en examen, no puede desconocerse que son indiciarias de que el sujeto de tales pactos se encuentra en poder de información técnica y comercial vital para la marcha del negocio, siendo, por ende, depositarios de una cercanía innegable con su empleador, lo que no ocurre respecto del actor.

En definitiva, si bien el demandante ejercía un cargo relevante en una empresa de importancia, lo que se refleja, por ejemplo, en la remuneración que percibía, 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.

Séptimo: Que, en estas condiciones, yerra la Corte de Apelaciones de Santiago al concluir que el demandante poseía una de aquellas calidades que permite aplicar a su respecto el desahucio como causal de término de contrato, por lo que, conforme a lo razonado, y habiéndose determinado la interpretación acertada respecto de la materia de derecho objeto del juicio, el presente recurso de unificación de jurisprudencia deberá ser acogido, invalidando el fallo impugnado, y declarando, en razón de lo anterior, que el del grado no es nulo.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por el demandante en contra de la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago el uno de junio de dos mil veintidós, que hizo lugar al de nulidad deducido respecto de la del grado, de fecha ocho de julio de dos mil veintiuno, por lo que se **rechaza** el arbitrio y se declara que la sentencia de mérito **no es nula**.

Acordada con el **voto en contra** de la ministra señora Gajardo, quien fue del parecer de rechazar el recurso, por estimar que no procede unificar la jurisprudencia, teniendo presente para ello las siguientes consideraciones:



1) La causal de despido establecida en el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, denominada desahucio escrito del empleador, contempla tres supuestos de hecho que la hacen procedente; el tercero de ellos se corresponde con el caso sub lite y se consigna así: “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”.

2) Esta hipótesis fáctica no considera como atributo calificante, el contar con facultades generales de administración, pues de ser así, nos reconduciría al primer supuesto de hecho del precepto anotado. De este modo, aseveraciones tales como “contar con facultades para comprometer el patrimonio del mandante”, “tener poder para representar al empleador” o “estar dotado a lo menos de facultades generales de administración” no pueden ser atendidas en el caso que nos ocupa para la calificación de la procedencia del despido por desahucio escrito del empleador.

3) La hipótesis fáctica que se trae a conocimiento de esta Corte es aquella de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos. Se sostiene por la dogmática que *“si bien el poder de comprometer el patrimonio del empleador puede ser un factor importante para tal calificación – la del inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo – tampoco puede ser considerado condición única, toda vez que el propio artículo da un ejemplo de trabajador de exclusiva confianza que no presenta dicha característica, como es el trabajador de casa particular”* y se agrega que *“el factor confianza va tomando definición en la medida en que aumenta la responsabilidad por la labor a realizar. Siendo un elemento determinante en tal sentido el que un cargo y las funciones de importancia que conlleva, requieran en el más alto grado de creencia por parte del empleador, como la dirección de un proyecto, o tareas de índole comercial, control técnico, manejo de información reservada, etc. Se trata de cargos que realizan tareas que comportan cierta dirección en un área especializada o determinada, que resultan claves para la empresa; de ahí que requieran la confianza más elevada por parte del empleador, de manera que su función no puede encomendarse a cualquier persona, sino en quien se hace fe de su comportamiento y moralidad”*. (Alfredo Sierra Herrero, “Aspectos laborales del gerente empresarial y desahucio” EN: Revista Derecho de la Empresa N°20, Universidad de Los Andes, 2009, pp. 9-38).



4) Los elementos reseñados se encuentran presentes en el presente caso, en los términos descritos en la motivación segunda del fallo recurrido, en que se extractan los hechos fijados por el tribunal de la instancia, y destacan en lo atinente, particularmente los literales f) y g) que dan cuenta precisamente de la confianza depositada por la empresa demandada en el actor, quien siendo un mando medio y aun en ausencia de facultades generales de administración, contaba en los hechos con atribuciones que comprometían los intereses del canal de televisión empleador, no solo internamente sino también frente a terceros.

5) Sobre estos hechos cabe a juicio de la disidente la calificación jurídica que contempla la hipótesis fáctica tercera de la norma en estudio, siendo por tanto correcta la interpretación jurídica contenida en el fallo recurrido de unificación.

6) De lo expresado surge un reproche de falta de contraste respecto de las dos sentencias que el recurso ha invocado para el juicio de comparación, puesto que en ambas la decisión que prevalece – y que se trae como sustento de la unificación – descansa en el primer supuesto fáctico del artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, esto es, el estar dotado el trabajador de poder para representar al empleador y el tener o no facultades generales de administración, que como se ha expresado, no es la discusión que el presente caso plantea.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 32.627-22.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., María Cristina Gajardo H., y los abogados integrantes señor Gonzalo Ruz L., y señora Leonor Etcheberry C. No firman los Abogados Integrantes señor Ruz y señora Etcheberry, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar ambos ausentes. Santiago, veintinueve de septiembre de dos mil veintitrés.





BXTXXGMQBF

En Santiago, a veintinueve de septiembre de dos mil veintitrés, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

