

Valdivia, tres de marzo de dos mil veinte.

VISTOS:

Que en estos antecedentes ha recurrido de nulidad el abogado don Claudio Márquez Oyarzún, por la demandante doña **MARCELA DEL PILAR ESPINOZA MORALES**, en contra de la sentencia de instancia dictada por la Jueza Destinada del Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia doña Alodia Prieto Góngora, que con fecha veintiséis de septiembre del año dos mil diecinueve rechazó en todas sus partes la demanda de despido injustificado y aplicación improcedente del artículo 161 inciso 2º del Código del Trabajo, interpuesta en contra de Banco Santander Chile. Para estos efectos invoca como causal principal de nulidad la contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es “haberse dictado el fallo con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del mismo”, en relación con el artículo 161 inciso 2º, con el artículo 162 incisos 1º y 4º y con el artículo 454 N°1 inciso 4º, todos del Código del Trabajo. En subsidio de la causal de nulidad principal se ha invocado la concurrencia de aquella establecida en el artículo 478 letra b) del mismo cuerpo legal, esto es por haber sido pronunciada la sentencia “con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica”; y, finalmente, en subsidio de las dos causales antes referidas, la establecida en el artículo 478 letra c), esto es “cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior”.

Que, respecto de la causal de nulidad invocada como principal y la forma cómo se habría producido la infracción de las normas legales en cuestión, la recurrente alega tres motivos o argumentos para sostener su impugnación.

En primer lugar afirma que las normas legales citadas exigen que toda carta de despido tenga hechos fundantes, sea cual sea la causal invocada por el empleador, por cuanto el actual sistema procesal laboral instaurado con la dictación de la Ley N°20.087, se basa en una serie de nuevos principios, siendo uno de las más trascendentales el establecido en el inciso 2º del artículo 454 N°1 del Código del Trabajo. Dicha norma impediría al empleador esgrimir en el juicio laboral hechos distintos de aquellos indicados en la carta de despido, situación que no permite modificar, agregar o incluso corregir los hechos que motivaron la desvinculación de un dependiente.

Agrega que, de acuerdo con el nuevo procedimiento laboral, si el trabajador demanda y la carta de despido carece de los hechos que justifican la aplicación de la causal, se entiende inmediatamente que el despido es injustificado, con la consecuente condena al empleador más los recargos legales correspondientes. Sobre el particular sostiene que esta regla se aplica a todas las causales de



despido o término del vínculo contractual y que no existe razón jurídica alguna para sostener, como se ha hecho en el fallo recurrido, que en el caso del denominado desahucio establecido en el inciso 2º del artículo 161 del Código del Trabajo, el empleador se encuentra eximido de señalar los hechos en que se funda el despido.

En segundo lugar y complementando su argumento precedente, sostiene que en virtud de las normas legales invocadas como infringidas, toda carta de despido debe tener hechos fundantes específicos y no genéricos. Cita al efecto sentencia de unificación de jurisprudencia dictada por la Excelentísima Corte Suprema en causa Rol 20.043-2016, la cual habría establecido que los términos de la misiva por la que se notifica el despido “deben reflejar fielmente los hechos que lo motivaron, porque la prueba que los litigantes deseen rendir para acreditar sus respectivos asertos necesariamente ha de recaer sobre ellos; lo que autoriza concluir que se erige como un instrumento con una finalidad precisa y determinada, fijar los hechos que el empleador debe acreditar en sede judicial; sin perjuicio que el trabajador también tiene la carga probatoria para refutarlos”. Al respecto señala que en el caso de marras la carta de despido no contenía ningún hecho fundante, por lo que no puede considerarse que cumple con el estándar de especificidad fáctica requerido por el máximo tribunal del país.

En tercer lugar la recurrente afirma que, en virtud de las normas legales que cita como infringidas en la sentencia recurrida, es posible concluir que la carta de despido por desahucio debe indicar al menos la hipótesis fáctica en que se funda para hacer aplicable la causal de término respecto de la demandante en particular. Al efecto hace presente que el inciso 2º del citado artículo 161 del Código del Trabajo establece tres tipos de trabajadores a los que se aplica el desahucio: a) “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”; b) “Trabajadores de casa particular”; y c) “Tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos”.

Recurriendo a una argumentación analógica, compara la causal de desahucio con aquella consignada en el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, que también establece diversas hipótesis fácticas para hacer procedente el despido fundado en la “no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada”, siempre que en la carta de despido se indique cuál o cuáles de las hipótesis contenidas en la norma legal fundaron la decisión de despedir al trabajador incumplidor (dos días seguidos, tres días en el mes o dos lunes en el



mes). Afirma que la jurisprudencia reiterada de los tribunales ha sostenido que la necesidad de fundar el despido con hechos específicos le impone la obligación al empleador de indicar qué días concretos faltó a sus labores el trabajador despedido, debiendo interpretarse y aplicarse las normas legales de igual manera en el caso de marras.

Considera el recurrente que una carta de despido como la de autos debe indicar, además, por qué razón considera el empleador que el trabajador despedido se encuentra en uno u otro de los casos que contempla el inciso 2º del artículo 161 del Código del Trabajo. Considera que este estándar de fundamentación resulta indispensable en casos como el de marras, en que se discute la procedencia de la causal invocada y, por lo tanto, debe probarse si el trabajador se encuentra efectivamente en alguna de las hipótesis que contempla la ley para que proceda el despido en virtud de la citada causal.

En conclusión, sostiene que de haber aplicado correctamente el artículo 161 inciso 2, el artículo 162 incisos 1º y 4º y el artículo 454 Nº1 inciso segundo, todos del Código del Trabajo, el tribunal de instancia hubiese declarado injustificado el despido de su representada y, como consecuencia de lo anterior, hubiese acogido íntegramente, con costas, la demanda interpuesta por su parte.

Respecto de la primera de las causales de nulidad invocadas de manera subsidiaria, comienza señalando que al tribunal de base le corresponde analizar la prueba conforme a las reglas de la sana crítica y en los términos que establece el artículo 456 del Código del Trabajo, pero que este proceso racional puede ser impugnado a través del motivo de nulidad establecido en el artículo 478 b) del mismo cuerpo legal, que se configura cuando la sentencia ha sido pronunciada con infracción manifiesta de dichas reglas; pues, a través de esa causal, se vela por la adecuada razonabilidad, justificación y fundamento de la sentencia definitiva que resuelve la controversia. Agrega que esta labor implica analizar de manera pormenorizada las argumentaciones que condujeron al juzgado del grado a dar por acreditados los hechos que debían ser probados y, sobre dicha base, decidir el asunto litigioso en uno u otro sentido, de manera que al tribunal de nulidad sólo le corresponde revisar si en el proceso racional llevado cabo por el tribunal de base se respetó la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados.

Específicamente respecto a la forma cómo concurriría esta particular causal de nulidad en el caso de marras, sostiene que el hecho que se tuvo por probado y origina la decisión del tribunal de instancia es el que se expresa en el considerando noveno de la sentencia impugnada del tenor siguiente: “Que la demandante no estaba dotada de facultades generales de administración ni era



DMVJXRTBWZ

trabajadora de casa particular, pero sí ejercía un cargo o empleo de la exclusiva confianza del empleador”, lo que configuraría uno de los casos que contempla el artículo 161, inciso segundo, del Código del Trabajo.

Señala que los fundamentos, razones y hechos que se tuvieron por acreditados para que el tribunal arribase a la transcrita conclusión, constan desarrollados en el considerando décimo de la sentencia impugnada cuyo tenor transcribió en su recurso. A partir del mismo sostiene que no se observa en el fallo ningún razonamiento, justificación o fundamento que permita sostener como razonable la conclusión a que ha llegado la sentenciadora de instancia.

Señala que la jurisprudencia ha establecido que los cargos de exclusiva confianza son aquellos que por sí solos habilitan a quien los desempeña para poder comprometer a la empresa, pues están investidos para decidir sobre su marcha y futuro; o bien, cuando la labor significa una función directa y especial entre las partes, con posibilidad de comprometer gravemente los intereses de la empresa. También se habría sostenido que no es empleado de exclusiva confianza quien en cada una de sus actividades está supeditado a la concurrencia de la voluntad de otra persona, al carecer de facultades para comprometer los intereses de la empresa.

De lo anterior concluye que no es posible considerar que funciones como las señaladas en la sentencia impliquen un cargo de exclusiva confianza, ni se ha indicado en el fallo las razones que llevaron al tribunal a concluir aquello. Agrega que todos los antecedentes mencionados en la sentencia en caso alguno permiten sostener que ser Jefe Zonal en el Banco Santander es un cargo que por sí solo habilita a quien lo desempeña para comprometer a la empresa o que se trata de una función directa y especial entre las partes.

A continuación, se formulan alegaciones particulares respecto de cada uno de los hechos que el tribunal tuvo por acreditados en el citado considerando décimo de la sentencia impugnada.

Primero afirma que no se condice con las máximas de la lógica y la experiencia que una trabajadora de exclusiva confianza esté supeditada a parámetros para la principal labor que implica el giro bancario, esto es, aprobar créditos o tasas de interés. Al respecto señala que no se indica en el fallo y no se probaron de forma alguna, cuál o cuales serían estos parámetros, lo que impide saber si los mismos permiten considerar que su representada pueda comprometer a la empresa o a sus intereses. En el mismo sentido se argumenta respecto a la facultad de la demandante de otorgar créditos “sobre ciertos montos”, como lo sostiene la sentencia de instancia, sin que en el proceso se hubiere probado o la sentenciadora hubiere explicado cuáles eran estos “ciertos montos” para justificar



DMVJXRTBWZ

que en la especie se trata de un cargo de exclusiva confianza. También se reprocha que la sentencia se haya basado en el hecho que su representada “tiene facultad (de la que carecen los agentes) para devolver dinero a los clientes”, por cuanto no se ha probado de qué montos de dinero se está hablando, para considerar que ello permita sostener que era una trabajadora de exclusiva confianza.

En cuanto a la afirmación fáctica sobre que la demandante estaba “a cargo de 11 sucursales del banco en las cuales se desempeña un centenar de trabajadores”, la recurrente sostiene que conforme a las máximas de la lógica y la experiencia ello no es suficiente para considerar el cargo como de exclusiva confianza. Indica que, basta con consultar Google para saber que el Banco Santander Chile tiene actualmente más de 11.000 trabajadores en todo Chile, por lo que estar a cargo de 11 sucursales de tamaño desconocido, en las que se desempeñan un centenar de trabajadores, no basta como para considerar de exclusiva confianza a su representada.

Luego el recurrente contrasta la conclusión fáctica de la sentenciadora, respecto a “que sin perjuicio de las necesarias coordinaciones es quien administra las vacaciones del personal”, con la declaración confesional de su propia representada y la del testigo de la demandada don Sebastián Ralph, ambas consignadas en la página 28 del fallo, que en su opinión contradicen los argumentos del tribunal de instancia.

Del mismo modo se controvierte la conclusión fáctica del tribunal de instancia cuando tiene por acreditado que la demandante “puede firmar escrituras públicas en conjunto a otra persona en representación del Banco”. La recurrente hace presente que un trabajador de exclusiva confianza no firma escrituras en conjunto con otra persona, por cuanto ello no se condice con la palabra “exclusiva”. También hace presente que en su declaración confesional la demandante “no recuerda haber firmado escrituras públicas” durante los casi 4 años que desempeñó el cargo, lo que sería concordante con lo declarado por Sebastián Ralph, testigo de la demandada que reemplazó a la demandante en el cargo y tras 4 meses como Jefe Zonal no había firmado ninguna escritura, según se habría consignado en la página 30 de la sentencia. A lo anterior agrega que no se acompañó escritura alguna que hubiere sido suscrita por la demandante, de lo cual concluye que ella no realizó ese tipo de actos mientras desempeñó su cargo. Señala que eventualmente pudo tener dicha atribución, pero que efectivamente no ejerció esas funciones durante los casi 4 años que desempeñó el cargo, lo que le permite sostener que no se trataba de un cargo de exclusiva confianza.



A continuación, sostiene que no ha quedado clara cuál es la implicancia para un trabajador de ser evaluado como eficiente o deficiente, por lo que mal se puede determinar “que del jefe zonal del banco depende la nota final de los ejecutivos que fueron previamente evaluados por el agente de la sucursal” sea signo inequívoco de un trabajador de exclusiva confianza. Según la recurrente las máximas de la lógica y la experiencia indican que los mandos medios habitualmente hacen estas evaluaciones.

También sostiene que un trabajador de exclusiva confianza no propone la salida de los agentes del Banco, sino que las determina. Al efecto se remite a la declaración del testigo de la demandada Ariel Alfaro, para argumentar la nula incidencia del Jefe Zonal en la contratación o despido de trabajadores, la que se realizaría en forma centralizada en Recursos Humanos del Banco Santander. En este mismo sentido se refiere a la afirmación de la sentenciadora de instancia respecto a que la demandante “debe guiar el trabajo de las sucursales según lo instruido desde Santiago”, señalando que una persona de exclusiva confianza propone y dispone de facultades para guiar el trabajo de las sucursales, pero no lo hace “según lo instruido de Santiago”, lo que la transforma en una mera ejecutora de órdenes.

Finalmente, en esta parte de la fundamentación de su recurso, se controvierte el argumento expresado en la sentencia respecto al monto de las remuneraciones (\$6.646.074 mensual) para considerar a la demandante como una trabajadora de exclusiva confianza, suma que estima relativa ya que habría agentes del Banco que ganan mucho más que esa suma de dinero. Agrega que esa cantidad no es indicadora de exclusiva confianza, señalando que bajo ese criterio todos los médicos que trabajan en la Clínica Alemana de Valdivia podrían ser considerados como trabajadores de exclusiva confianza.

Para sostener esta misma causal de nulidad el recurrente agrega un argumento que no habría sido considerado en la sentencia impugnada, respecto a la pertenencia de la demandante al sindicato de la empresa y haber participado en el proceso de negociación colectiva en tal calidad, lo que le permite considerar que inequívocamente su representada no puede ser considerada como trabajadora de exclusiva confianza. En su opinión constituiría una infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica que la sentenciadora no haya considerado un hecho de la causa que no fue controvertido, por cuanto este hecho lo reconoció la propia demandada en la página 9 del escrito de contestación, tal como fue consignado en la página 14 de la sentencia en los siguientes términos: “Sin perjuicio de lo anterior, es efectivo que la extrabajadora se encontraba afiliada al sindicato, pero la verdad es que



DMVJXRTBWZ

esta afiliación es histórica, ya que cuando la extrabajadora ingresó al Banco no se desempeñaba como Jefe Zonal, por lo tanto, fue en esa época en la que se afilió al sindicato y luego al ser ascendida, nunca se desafilió del mismo.”

Agrega que la demandante es parte del Convenio Colectivo suscrito por la empresa y el sindicato, ya que se le pretende aplicar en esta causa lo pactado en una de sus cláusulas, respecto a los topes de las indemnizaciones por años de servicio, que es una petición subsidiaria de la demandada. Esto se reconocería en la contestación de la demanda, tal como se consigna en la página 20 de la sentencia, en los siguientes términos: “En efecto, al pretender la actora no respetar lo pactado en el Convenio Colectivo con el Sindicato respecto a la indemnización por años de servicio, significaría infringir un acuerdo de carácter esencial con el sindicato el cual lo representaba, acuerdo el cual por lo demás se llegó con los Sindicatos del Banco Santander y que por tanto le es aplicable a todos los trabajadores afiliados a dichas organizaciones, los cuales alcanzan la gran mayoría de los dependientes del Banco”.

Sobre el particular se afirma que contradice las máximas de la lógica y la experiencia que un trabajador de exclusiva confianza sea parte del sindicato de la empresa y sea parte del Convenio Colectivo suscrito entre las partes, más aún si este tipo de trabajadores, por expresa norma legal tienen prohibición de negociar colectivamente de acuerdo con lo previsto en el artículo 305 del Código del Trabajo.

Considerando lo anteriormente expuesto, considera la recurrente que al dictar sentencia el tribunal de instancia ha incurrido en una infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, toda vez que en la determinación de los hechos faltan elementos para completar la justificación del considerando décimo. Por otra parte estima que se han incumplido las reglas de la lógica y las máximas de la experiencia, toda vez que los hechos sobre los cuales la sentenciadora consideró que su representada era una trabajadora de confianza no se condicen con tales reglas vulneradas.

También concluye que faltó el análisis de medios de prueba, como son las declaraciones de la demandante y de los testigos Sebastián Ralph y Ariel Alfaro, que se supone contradicen lo señalado en la cláusula décima en los términos expuestos precedentemente. Por ello estima que el análisis conjunto de los medios de prueba, a los que hay que agregar los hechos no controvertido por las partes, como la pertenencia al Sindicato y ser parte del Convenio Colectivo, que impiden considerarla como trabajadora de exclusiva confianza. Sostiene que las pruebas invocadas no son suficientes para fundamentar que su representada era una trabajadora de exclusiva confianza, sino que por el contrario permiten



sustentar lo contrario, configurando el vicio alegado que, de no haberse cometido, habría llevado a la conclusión de que su representada no era trabajadora de exclusiva confianza, de la misma manera que el tribunal concluyó que no estaba dotada de facultades generales de administración, lo que habría permitido acoger íntegramente, con costas, la demanda interpuesta por su parte.

Por ende, solicita se declare que el despido de que fue objeto su representada por la causal de desahucio fue injustificado, al no haberse acreditado que la demandante se encontraba en alguno de los casos que establece el inciso 2º del artículo 161 del Código del Trabajo, ya que no se probó que estaba dotada de facultades generales de administración, ni se ha acreditado que ejercía un cargo o empleo de la exclusiva confianza del empleador, y como consecuencia de ello se disponga el pago del recargo del artículo 168 letra a) del Código del Trabajo y de devolución del aporte del empleador al fondo de cesantía, que le fue descontado al momento de suscribir el finiquito con reserva de derechos, todo ello con costas.

Finalmente, para el evento que esta Corte desestimase las dos causales de nulidad anteriores, en subsidio de ellas se interpone recurso de nulidad por la causal establecida en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, por cuanto estima necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

La calificación jurídica que se solicita alterar es la contenida en el considerando noveno del fallo recurrido en los siguientes términos: que su representada “sí ejercía un cargo o empleo de la exclusiva confianza del empleador”. La recurrente expresamente se remite para estos efectos a los argumentos señalados en los numerales 2 y 3 del Párrafo IV de su recurso, en relación con la primera causal de nulidad invocada como subsidiaria, los que por razones de economía procesal no reitera y da por íntegramente reproducidos para todos los efectos legales, sin agregar ningún argumento adicional sobre el particular.

En consecuencia, solicita se declare que el despido de que fue objeto su representada por la causal de desahucio escrito del empleador fue injustificado, al no haberse acreditado en esta causa que la demandante se encontraba en alguno de los casos que establece el inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo, ya que no se ha probado que estaba dotada de facultades generales de administración, ni se ha acreditado que ejercía un cargo o empleo de la exclusiva confianza del empleador, y como consecuencia de ello se disponga el pago del recargo del artículo 168 letra a) del Código del Trabajo y de devolución del aporte



del empleador al fondo de cesantía, que le fue descontado al momento de suscribir el finiquito con reserva de derechos, todo ello con costas.

Se declaró admisible el recurso de nulidad y se fijó día y Sala para el conocimiento del recurso.

Con fecha treinta de octubre del año dos mil diecinueve se llevó a efecto la audiencia para conocer del recurso de nulidad. A dicha audiencia concurrieron los abogados don Claudio Márquez, representando a la parte demandante recurrente de autos, y don Rodrigo Charlín en representación de la parte demandada recurrida Banco Santander Chile, quienes formularon alegaciones presentando sus argumentos ante estrados respecto de cada una de las causales de nulidad materia del recurso en cuestión.

OIDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, tratándose el recurso de nulidad de un método de impugnación de derecho estricto, esta Corte debe resolver únicamente la contienda planteada por el recurrente, encontrándose limitada en su resolución por las alegaciones efectuadas por aquél. Así se ha sostenido que “la función del tribunal que conoce de este arbitrio es de verificar la existencia de la causal de invalidación para acoger o no dicha impugnación” (Juica Arancibia, Milton; “Los Recursos Procesales en el Nuevo Proceso Laboral”, Ciclo de Charlas Los Martes al Colegio, Colegio de Abogados de Chile).

I.- Causal principal del artículo 477.

SEGUNDO: Que, en primer lugar el recurso de nulidad de marras invoca la causal contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es “haberse dictado el fallo con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del mismo”, en relación con el artículo 161 inciso 2º, con el artículo 162 incisos 1º y 4º y con el artículo 454 Nº1 inciso 4º, todos del Código del Trabajo, sobre la base tres tipos de motivos o argumentos concretos que sostienen su impugnación.

TERCERO: Que, atendida la causal invocada y de modo preliminar, es conveniente resaltar que esta transgresión en particular puede ocurrir de las siguientes formas: contraviniendo las normas legales formalmente al dejar de aplicar las reglas pertinentes, interpretándolas erróneamente al atribuirles un sentido o alcance que no les corresponde o haciendo una falsa o improcedente aplicación de las mismas al caso en cuestión. Por su parte, debe tenerse presente que la causal esgrimida recae exclusivamente sobre aspectos de Derecho, no pudiéndose alterar por intermedio de ella los hechos de la causa, cuyo conocimiento se encuentra vedado a esta Corte. Por último, se debe tener en consideración que, en el caso de esta causal de nulidad en particular, el inciso 3º



DMVJXRTBWZ

del artículo 479 del Código del Trabajo le impide esta Corte acoger el recurso por un motivo o argumento distinto de los expresamente invocados por el recurrente en su libelo de impugnación.

CUARTO: Que, en síntesis, la parte recurrente le imputa a la sentenciadora de la instancia haber incurrido en una infracción a tres normas legales que dicen relación con el estándar de fundamentación fáctica que debe satisfacer una carta de despido, sin precisar si se habría incurrido en una contravención formal de las reglas, una errónea interpretación de las reglas jurídicas o una falsa aplicación de ellas. Sin embargo, es posible entender que la demandante recurre por cuánto estima que el tribunal de instancia formuló una interpretación distinta a la que considera correcta, por cuanto sostiene su pretensión de nulidad en los siguientes motivos o argumentos jurídicos: 1) Que las normas legales en cuestión exigen que toda carta de despido tenga hechos fundantes, sea cual sea la causal en que se funda; 2) Que, además, las mismas normas obligan que toda carta de despido exprese los hechos en que se funda de una manera específica y no genérica; y 3) Que la carta de despido por la causal de desahucio debe indicar al menos la hipótesis fáctica en que se funda y además debe indicar las razones por las que el empleador considera que el trabajador despedido se encuentra en uno u otro de los casos que contempla el inciso 2º del artículo 161 del Código del Trabajo, sin que pueda alegar o probar en el juicio hechos diversos de los expresamente consignados en la carta de despido.

Es por todo ello que la parte recurrente sostiene que, de haberse interpretado correctamente el sentido del artículo 161 inciso 2, del artículo 162 incisos 1º y 4º y del artículo 454 N°1 inciso 2º, todos del Código del Trabajo, el tribunal de instancia hubiese declarado injustificado el despido de su representada y, por ende, hubiese acogido íntegramente, con costas, la demanda interpuesta por su parte.

Por lo tanto, esta Corte está limitada en su labor a analizar si es correcta la interpretación propuesta por la parte recurrente respecto de las reglas legales que invoca como infringidas en la sentencia de instancia y si, la interpretación contraria ha influido sustantivamente en lo dispositivo del fallo impugnado.

QUINTO: Que, respecto de los dos primeros motivos o argumentos planteados por la parte recurrente, se hace necesario hacer presente que el tenor literal del artículo 162 inciso 1º del Código del Trabajo es claro en cuanto le impone al empleador la obligación de expresar los hechos en que se funda el despido sólo en los casos que "(...) el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, (...)".



DMVJXRTBWZ

Por lo tanto, tal como ha sido sostenido de manera sistemática por la doctrina y la jurisprudencia, es efectivo que en los casos que señala la citada regla legal, el empleador está obligado a comunicar por escrito al trabajador su decisión de ponerle término al contrato de trabajo, no sólo invocando la causal específica que estima procedente, sino además expresando de manera precisa y concreta los hechos en que dicha decisión se fundamenta o la explican. De esta manera el legislador ha pretendido que el trabajador despedido tenga la oportunidad de conocer las motivaciones de su ex empleador, de ponderar si los hechos efectivamente ocurrieron del modo expresado en la carta aviso y si la causal aplicada efectivamente es procedente en su caso, antes de tomar la decisión de recurrir al órgano jurisdiccional para formular las pretensiones que estime pertinentes.

SEXTO: Que, por otra parte, además de los casos taxativamente enumerados en el artículo 162 inciso 1º antes citado, el artículo 454 N°1 inciso 2º ha extendido la obligación de expresar las razones o fundamentos fácticos del despido de un modo preciso y concreto cuando el empleador invoca la causal establecida en el artículo 161 inciso 1º del mismo cuerpo legal, esto es por “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”.

SÉPTIMO: Que, la norma del artículo 454 N°1 inciso 2º además obliga al empleador demandado a acreditar en el proceso la veracidad de los hechos “imputados” o hechos fundantes del despido, impidiéndole “que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido”. De esta manera, cuando el despido se produce por alguna de las causales expresamente mencionadas por el legislador, tanto el demandado como el tribunal se ven limitados respecto de la prueba que se puede considerar admisible para ser rendida en la audiencia de juicio oral y, por ende, puede servir para sostener la decisión del asunto controvertido.

OCTAVO: Que, por tanto y tal como da cuenta la jurisprudencia que la parte recurrente citó al efecto, se ha sostenido de manera sistemática y casi unánime que si el despido se ha producido por alguna de las causales contempladas en las normas legales antes citadas y la carta aviso carece de una exposición precisa, específica y concreta respecto de los hechos fundantes o de los hechos que se imputan al trabajador, corresponde declarar el despido como indebido, injustificado o improcedente, según el caso.

NOVENO: Que, atendidas las particulares alegaciones formuladas por la parte recurrente, se hace necesario señalar que no existen pasajes oscuros en las normas legales antes citadas, ni se han señalado razones que permitan interpretar que dichas normas le imponen al empleador la obligación de emitir una carta de



DMVJXRTBWZ

despido que satisfaga el mismo estándar de especificidad y fundamentación fáctica en todos los casos, sino sólo en los expresamente mencionados en las reglas que se invocan en el recurso.

Al respecto cabe recordar que el principio protector del Derecho del Trabajo denominado “indubio pro operario” le impone al órgano jurisdiccional la obligación de optar por la interpretación más favorable a la tutela de los derechos de la parte débil en la relación laboral. Pero dicho proceder sólo es posible cuando el tenor literal de las normas legales resultare confuso, opaco o permitiese formular diversas interpretaciones alternativas, lo que no ocurre en este caso. El texto de los artículos 162 y 454 no sólo es claro, sino además ambos son consistentes al señalar de manera expresa en qué casos la carta de despido debe ser fácticamente fundada y entre ellos sólo se contempla la causal del artículo 161 en su inciso 1º, lo que impide interpretarla del modo general y extendido a todos los despidos y en especial a la causal del inciso 2º del mismo artículo 161, como propone la parte recurrente de autos.

Si el legislador hubiese querido que ese estándar de fundación fáctica se hiciera aplicable a todas las causales de despido que el empleador pudiese invocar, en el artículo 454 Nº1 inciso 2º se hubiese referido a las dos causales contempladas en el artículo 161 y no sólo a una de ellas, como en definitiva lo hizo.

DÉCIMO: Que esta decisión del legislador de no incluir la causal del artículo 161 inciso 2º no constituye un error u olvido. Por el contrario, se trata de una materia que fue ampliamente debatida en sede legislativa con ocasión de las reformas que dieron lugar a las leyes 19.010 y 19.759.

El legislador decidió reducir significativamente el ámbito de aplicación de la causal de término conocida como “desahucio”, pero conservarla como una excepción en nuestro sistema jurídico que debe interpretarse y ejercerse de manera restrictiva, en cuanto se aleja del principio general de la estabilidad o conservación del empleo. Como se señalaba precedentemente, en esta materia nuestra legislación laboral ha sido reformada gradualmente en la construcción de un modelo híbrido, en cuanto se basa de manera estructural en un sistema que la doctrina ha denominado de estabilidad laboral relativa, en su versión impropia, pero se ha permitido mantener acotados resabios del sistema de despido libre, siendo el desahucio la máxima expresión de este último tipo.

Es por ello que, a diferencia de la causal de despido establecida en el inciso 1º del mismo artículo 161, el desahucio constituye una causal subjetiva que le permite al empleador ponerle término al contrato de manera unilateral, sin



necesidad de expresar las razones, motivaciones, fundamentos o hechos que justifican su decisión.

Esta facultad de despedir de manera libre y discrecional es tan excepcional y extraordinaria, por cuanto se aleja de los principios protectores del Derecho del Trabajo, que sólo procede en tres casos restrictivamente señalados en la propia norma legal, los que dicen relación con una prestación de servicios desarrollada en condiciones de particular intimidad doméstica o confianza organizacional. Por ello y sólo por ello el legislador ha preterido la protección del trabajador y su derecho a la estabilidad en el empleo, permitiendo que el empleador pueda ponerle término al contrato de trabajo sin necesidad de exteriorizar, justificar y menos tener que acreditar en juicio cuáles fueron las razones de fondo por las que decidió prescindir de los servicios de sus más altos ejecutivos o representantes, empleadas o empleados domésticos y demás personal de exclusiva confianza.

DÉCIMO PRIMERO: Que, por lo tanto, no es posible acoger la tesis interpretativa que ha sostenido la parte recurrente en su libelo de impugnación, en el sentido que las reglas legales citadas impongan el mismo estándar de fundamentación fáctica sin distinguir la causal de término invocada por el empleador. Recurriendo a las reglas de interpretación exegética, histórica sistemática y teleológica o finalista, de la manera como se ha explicado en los considerandos precedentes, sólo es posible concluir que la carta de despido debe contener un relación precisa y concreta de los hechos imputados al trabajador o fundantes de la decisión de término del contrato, cuando el despido se sustenta en alguna de las causales contempladas en los numerales 4, 5 y 6 del artículo 159, en cualquiera de las señaladas en el artículo 160 o en aquella establecida en el inciso 1º del artículo 161.

De esta manera, no es posible imponer el mismo estándar de fundación fáctica cuando el empleador invoca la causal excepcional de desahucio contemplada en el inciso 2º del mismo artículo 161. Si bien nuestro legislador ha reducido el ámbito de aplicación de este tipo de despido libre, todavía subsiste en nuestro ordenamiento la facultad del empleador para despedir discrecionalmente y sin necesidad de explicar sus motivos, pero sólo cuando se trata de trabajadores con quienes se vincula a través de una especial y muy estrecha relación de confianza, que por excepcional y extraordinaria debe ser interpretada, ejecutada y en definitiva aplicada de manera restrictiva.

DÉCIMO SEGUNDO: Que en el mismo sentido que se viene razonando se ha pronunciado desde hace varios años la jurisprudencia. Así es como se ha sostenido que, en el caso de los trabajadores señalados en el artículo 161 inciso 2º, “la ley no ha exigido más que la manifestación de voluntad del empleador y/o el



pago de una indemnización sustitutiva, esto es, desahucio escrito del empleador, no resultando procedente que el tribunal entre al análisis de la justificación o injustificación del despido, (...)” (Corte Suprema, Rol N°127-1999). En este mismo sentido se ha fallado que “en el caso del desahucio dado por el empleador a los trabajadores que ocupen cargos que, en términos generales, son de confianza, no corresponde recabar prueba acerca de la justificación, puesto que la ley no lo dispone, lo que tiene sentido en atención a la propia naturaleza o función que realizan estos trabajadores de confianza, ya que la pérdida de ella conduce al alejamiento del trabajo, sólo con derecho a la indemnización” (Corte de Apelaciones de Rancagua, Rol N°177-2008).

Incluso si mediante una interpretación analógica se intentare proponer una aplicación extendida del artículo 454 N°1 inciso 2º, para efectos de exigir que la carta de desahucio cumpla el mismo estándar de fundación fáctica que se impone respecto de las otras causales, en especial la del artículo 161 inciso 1º, ello también se ha desestimado por la jurisprudencia sosteniendo que “no procede asimilar el desahucio a la causal de terminación del contrato de trabajo consistente en las necesidades de la empresa, pues no existe ley que así lo establezca ni presentan dichas instituciones elementos que permitan aceptar tal criterio” (Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°2142-1992).

DÉCIMO TERCERO: Que, el tercer motivo o argumento para imputar a la sentencia una errónea interpretación de las normas que se estiman infringidas, la recurrente lo ha planteado afirmando que la carta de despido por desahucio debe expresar no sólo la particular hipótesis fáctica en que se funda, sino también las razones del empleador para estimar que el trabajador despedido se encuentra en alguno de los tres casos que contempla el inciso 2º del artículo 161 del Código del Trabajo.

Para estos efectos propone una interpretación analógica entre la causal de desahucio y la del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, por cuanto ambas establecen diversas hipótesis fácticas que la hacen procedente y la jurisprudencia estaría conteste en que el empleador está obligado a señalar cuál de las distintas hipótesis contenidas en la norma legal fundaron la decisión de despedir al trabajador incumplidor. Al efecto refiere que los tribunales habrían dejado establecido que, cuando se invoca la causal del artículo 160 N°3, el empleador está obligado a especificar en la carta aviso qué días concretos el trabajador faltó a sus labores, por tales serán los hechos que el empleador deberá probar en el proceso, e identificar cuál de las distintas hipótesis contempladas en la norma es la que en su opinión se verifica para que la causal de despido se estime como debidamente aplicada.



De ello concluye que las normas de los artículos 161, 162 y 454 se deben interpretar y aplicar de igual manera, sin importar la causal de despido invocada, por lo tanto el empleador que desahucia a un trabajador estaría obligado a señalar en la carta aviso en cuál de las hipótesis fácticas se puede subsumir la situación del despido y las razones por las que estima que esta causal resulta aplicable al caso en concreto.

DÉCIMO CUARTO: Que, como se ha señalado en los considerandos precedentes de esta sentencia, la ley sólo le impone el riguroso estándar de fundamentación fáctica que señala la parte recurrente en aquellos casos que el empleador invoca alguna de las causales de despido contempladas expresamente en el artículo 162 inciso 1º y en el artículo 454 N°1 inciso 2º, entre ellas la causal del artículo 160 N°3 o la del artículo 161 inciso 1º.

La jurisprudencia que la recurrente ha referido para sostener su alegación sólo se ha pronunciado en casos en que el despido se produjo por algunas de las causales expresamente mencionadas en el artículo 454. De cualquier forma, en ninguna de dichas sentencias se ha sostenido que ese riguroso estándar de fundamentación se pueda aplicar extensivamente o por analogía a la causal de desahucio, que es la tesis interpretativa que la recurrente estima se debe imponer. Sin embargo, no se ha citado, propuesto o desarrollado ninguna línea argumental que permita modificar el criterio ya asentado en la doctrina y la jurisprudencia respecto de la interpretación correcta de las normas legales en cuestión.

Por lo tanto, tampoco es posible acoger el tercero de los motivos alegados por la recurrente para invocar la causal de nulidad del artículo 477 del Código del Trabajo.

DÉCIMO QUINTO: Que, a mayor abundamiento, cabe tener presente lo que la sentenciadora de la instancia sostuvo sobre el particular en el considerando séptimo de su fallo, razonando del modo siguiente: “Que si bien la comunicación de término de contrato debe contener la causal invocada y los hechos en que se funda, en el caso del desahucio escrito del empleador, la misma causal contiene el hecho fundante de la misma, esto es, la voluntad unilateral del empleador de poner término al contrato de trabajo, resultando por tanto innecesario agregar otro fundamento adicional”.

Luego, en el párrafo siguiente, la sentenciadora afirmó lo siguiente: “Que en este sentido, las circunstancias contenidas en el inciso 2º del artículo 161 del Código del Trabajo, no son hipótesis fácticas que funden el desahucio, sino que determinan a qué trabajadores resulta aplicable dicha causal y por tanto la omisión en la comunicación de despido de señalar en cuál de dichas circunstancias se encuentra la trabajadora, no convierten el despido en improcedente”.



DMVJXRTBWZ

DÉCIMO SEXTO: Que, en opinión de esta Corte, la resolución impugnada incurre en un error conceptual que, de cualquier manera, no es suficiente para estimarlo como una interpretación errónea, por cuánto no le atribuye a las normas en cuestión un sentido o ámbito de aplicación distinto al que se ha sostenido en los considerandos precedentes de esta sentencia.

El error consiste en que, como ya fue explicado, cuando la ley le impone al empleador la obligación de expresar en la carta aviso los “hechos en que se funda el despido”, se refiere a los motivos o circunstancias fácticas que en el caso concreto explican la decisión unilateral del empleador de ponerle término al contrato de trabajo de un trabajador determinado. En cambio, las diversas circunstancias que describe el legislador en el artículo 161 inciso 2° son efectivamente “hipótesis fácticas” o supuestos de hecho que, en abstracto, permiten identificar el ámbito de aplicación de la causal de desahucio, es decir respecto de qué trabajadores es posible invocar dicha causal. No se trata de hechos fundantes o causantes del despido, sino de circunstancias fácticas excepcionales bajo las cuales se desarrolla la prestación de servicios de determinados trabajadores, que le permiten al empleador aplicar la causal de desahucio sin necesidad de imputar al despido la realización de una determinada conducta o de expresar los fundamentos de hecho que en el fuero interno determinaron su decisión. Dicho de otra manera, el trabajador desahuciado no es despedido por ser de especial o exclusiva confianza (la hipótesis fáctica), sino porque debido a razones desconocidas propias del fuero interno del empleador (hechos fundantes) se estima que ya no puede, no quiere o no necesita seguir contando con los servicios de ese trabajador tan particular.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que el error o confusión conceptual de que adolece la sentencia impugnada no constituye ninguna de las infracciones de ley que fueron alegadas por la parte recurrente, ni tampoco ha influido sustantivamente en lo dispositivo del fallo.

Si bien en el considerando séptimo la sentencia desestima la tesis interpretativa de la demandante, al igual que lo ha hecho esta Corte, en definitiva la decisión de desestimar o rechazar la acción es la que se expresa en el considerando noveno de la sentencia y no dice relación con el estándar de fundamentación fáctica de la carta de despido. En efecto, analizado el razonamiento del tribunal de instancia en su conjunto, resulta manifiesto que el fundamento principal de la sentenciadora para rechazar la demanda se sostiene en que la prueba rendida en el proceso le llevó a concluir que la trabajadora ejercía un cargo de exclusiva confianza que emanaba de la naturaleza de sus



DMVJXRTBWZ

funciones, por lo que el término de su contrato de trabajo por la causal invocada la consideró procedente o bien aplicada.

En otras palabras, si eventualmente el tribunal incurrió en alguna infracción legal que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo impugnado, ella podría haberse configurado ya sea como una errónea interpretación del artículo 161 inciso 2º, al determinar el sentido y alcance de la expresión “exclusiva confianza” de una manera más amplia de la sostenida por la parte recurrente, y/o como una falsa aplicación de la misma norma, en la medida que para la demandante los hechos acreditados en la causa no son posibles de subsumir en ninguna de las hipótesis fácticas que la hacen procedente y por lo tanto la norma en cuestión no debió aplicarse en su caso.

Sin embargo, tal como se había anticipado en los considerandos primero y tercero de esta sentencia, tratándose de la causal de nulidad contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo esta Corte está impedida para obrar de oficio y acoger el recurso sobre la base de motivos o razones distintas a las que expresamente fueron invocadas por la parte solicitante.

DÉCIMO OCTAVO: Que, como consecuencia de todo lo anterior, la causal de nulidad invocada como principal será desestimada, por cuanto la sentencia no ha incurrido en los errores de derecho que fueron denunciados por la parte recurrente.

II.- Causal subsidiaria del artículo 478 letra b).

DÉCIMO NOVENO: Que, en lo referido a la segunda causal de nulidad invocada por la parte recurrente, se debe tener presente que las reglas de la sana crítica, como sistema de apreciación de la prueba, aluden a la estructura del argumento que justifica las conclusiones del juez acerca de cuáles son los hechos del caso sobre el que tiene que decidir. Así es como se ha sostenido que el sistema de apreciación de la prueba de la “sana crítica” libera al juez de las equivalencias convencionales del sistema tasado y le permite establecer los hechos del caso con el sólo límite de que esta operación tenga lugar con arreglo a ciertas reglas mínimas de racionalidad. (Larroucau y Benfeld, *La Sana Crítica bajo sospecha*, Ediciones PUCV, 2018, pp 6 y ss). De esta manera, la referencia a la lógica en materia de apreciación probatoria laboral sólo puede entenderse como la exigencia de que las conclusiones del juez de instancia, quien percibió directamente la prueba y conforme a ella debe determinar cuáles son los hechos del caso, se sigan razonablemente de las premisas que debe considerar y construir con las pruebas del proceso.

Por lo tanto, para que concurra la causal de nulidad invocada ha de tratarse de una infracción cometida durante el proceso de valoración de la prueba, que



DMVJXRTBWZ

necesariamente resulte evidente de la sola lectura del fallo y de la propia construcción argumental del sentenciador. Le está vedado a esta Corte anular la decisión de instancia y modificar la construcción fáctica de la sentencia, sobre la base de simples discrepancias de opinión o de apreciación respecto de otras posibles conclusiones alternativas que se pudieren sostener a partir de la prueba rendida por las partes. Por ello no es posible declarar la concurrencia de esta causal, aunque la parte recurrente invoque reiteradamente las reglas de la lógica, sus principios o las máximas de la experiencia, sino señala con precisión de qué manera la sentencia infringe determinadas reglas o principios.

VIGÉSIMO: Que, en cuanto a la primera de las alegaciones que la recurrente formula para fundar su solicitud de nulidad en virtud de esta causal, se advierte una confusión entre lo que son decisiones, calificaciones o juicios jurídicos formulados por la sentenciadora de la instancia, con la reconstrucción o determinación de los hechos que se tuvieron por acreditados en el proceso para sustentar tales juicios.

Ello se constata cuando la recurrente explica la forma en que estima se ha producido el vicio que invoca, señalando que “el hecho probado que origina de la decisión que adopta” el tribunal de instancia es aquel que se expresa en el considerando noveno, cuando señala lo siguiente: “Que la demandante no estaba dotada de facultades generales de administración ni era trabajadora de casa particular, pero sí ejercía un cargo o empleo de la exclusiva confianza del empleador”. Agrega en su alegación que “[e]sa fue la razón por la que decide rechazar la demanda, ya que se configura con ello uno de los casos que contempla el artículo 161, inciso segundo, del Código del Trabajo” (sic).

Más adelante la recurrente aclara que su reproche a la sentencia se fundamenta en que “no se observa en el fallo ningún razonamiento, justificación o fundamento que permita sostener como razonable la conclusión a que ha llegado la sentenciadora de instancia”. En este mismo sentido, luego de referirse a los criterios jurisprudenciales establecidos para identificar a un trabajador de exclusiva confianza, sostiene “que no es posible considerar que funciones como las señaladas en la sentencia impliquen un cargo de exclusiva confianza, ni se ha indicado en el fallo las razones que llevaron al tribunal a concluir aquello”.

Pero, como se explicaba precedentemente, determinar que las funciones que ejercía la demandante son los propios de una trabajadora de exclusiva confianza y por ende que la causal de desahucio le resultaba aplicable, no es un hecho que se haya tenido por acreditado, sino que corresponde al juicio de calificación jurídica y a un proceso subsunción que el tribunal realiza acerca de los hechos probados, que le permite concluir que los mismos se corresponden con



DMVJXRTBWZ

alguna de las hipótesis o presupuestos normativos que establece la respectiva regla legal. Dicho de otra manera, para concluir que un trabajador ejercía “cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador”, es necesario que dicha conclusión “emane de la “naturaleza de los mismos”, lo que obliga a que dicha calificación se construya intelectualmente con posterioridad a la valoración o análisis de la prueba rendida. No es posible realizar un proceso de calificación jurídica o subsunción sin antes valorar la prueba y determinar cuáles fueron las circunstancias de hecho bajo las cuales se prestaron los servicios en el caso concreto.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que, en el caso de marras, lo que el tribunal expone en el considerando noveno de su sentencia es la calificación o juicio jurídico que formula respecto de la naturaleza y funciones propias del cargo que desempeñaba la demandante, para en consistencia con ello declarar que el mismo se encuentra subsumido en el presupuesto fáctico del artículo 161 inciso 2º y, por lo tanto, “el término del contrato de trabajo por la causal invocada es procedente” o fue debidamente aplicada. Pero los hechos que se tuvieron por acreditados por la sentenciadora y a partir de los cuales sustenta su juicio jurídico anterior, son aquellos que están detallados en el considerando décimo del fallo impugnado.

Si bien el orden inverso de la fundamentación hubiese facilitado una mejor comprensión de la misma, para efectos de resolver el presente recurso es indispensable hacer la distinción entre los hechos que se tuvieron por acreditados en el considerando décimo y las conclusiones jurídicas que se construyeron a partir de ellos, que constan en el considerando noveno. Por cuanto, si la recurrente lo que sustantivamente hace es impugnar o rebatir las conclusiones jurídicas que el tribunal elabora a partir de los hechos que tuvo por acreditados, ello podría ser constitutivo del vicio de nulidad establecido en el artículo 478 letra c), pero no corresponde a la causal de la letra b) del mismo artículo, que es aquella que se ha invocado y alegado en el presente recurso.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que, por otra parte, la ausencia u omisión de las razones que conducen al tribunal a formular sus conclusiones, ya sean fácticas o jurídicas, tampoco dicen relación con la causal de nulidad invocada. Puede ser un vicio constitutivo de la causal contemplada en el artículo 478 letra e), en relación con el artículo 459 N°4, en la medida que efectivamente la sentencia carezca de una exposición respecto del “análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación”. Pero tales defectos no son constitutivos de una infracción a las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.



De manera que tampoco es posible acoger el recurso de nulidad por la causal del artículo 478 letra b), en aquella parte que erróneamente se pretende impugnar es la falta de fundamentación de la sentencia de instancia.

VIGÉSIMO TERCERO: Que, a continuación, corresponde analizar el segundo grupo de alegaciones que la recurrente sostuvo para invocar la causal del artículo 478 letra b). En efecto, la parte demandante hace una detallada explicación respecto de cada uno los hechos que se tuvieron por acreditados y constan señalados en el considerando décimo del fallo impugnado.

Tales alegaciones pueden sintetizarse del modo siguiente: 1) La demandante estaba facultada para aprobar créditos, tasas de interés o incluso devolver dinero a los clientes conforme a ciertos parámetros o montos que el fallo no precisa, lo que impide saber si podía comprometer a la empresa o a sus intereses; 2) La demandante estaba a cargo de 11 sucursales en las cuales se desempeñaba un centenar de trabajadores, lo que estima insuficiente considerando que el Banco Santander Chile tiene actualmente más de 11.000 trabajadores en todo Chile; 3) La demandante administraba las vacaciones del personal, afirmación que se contrastaría con la declaración confesional de su propia representada y la de uno de los testigos de la demandada; 4) La demandante tenía facultades para firmar escrituras públicas en representación del Banco conjuntamente con otras personas, lo que se estima contradictorio con la noción de “exclusiva confianza” y además nunca ejerció durante los casi 4 años que desempeñó el cargo; 5) La demandante determinaba la nota final de los ejecutivos previamente evaluados por el agente de cada sucursal, lo que se estima como una atribución habitual para mandos medios; 6) La demandante podía proponer la salida de los agentes del Banco, a lo que rebate que en definitiva las contrataciones o despidos eran determinadas centralizadamente por Recursos Humanos del Banco Santander; 7) La demandante debía guiar el trabajo de las sucursales según lo instruido desde Santiago, a lo que responde que ello implica que se trataba de una mera ejecutora de órdenes; y 8) La demandante percibía remuneraciones por una suma de \$6.646.074 mensuales, lo que estima no es indicativo de un trabajador de exclusiva confianza al compararla con otros trabajadores que no tienen tal calidad.

VIGÉSIMO CUARTO: Que, el análisis de este segundo grupo de argumentos permite constatar que no se refutan las conclusiones fácticas de la sentencia, salvo aquella relacionada con las facultades o funciones que le correspondían a la demandante para administrar las vacaciones del personal bajo su mando. Pero respecto de este hecho en particular la recurrente invoca como sustento de su reproche las declaraciones formuladas por su propia parte al



absolver posiciones, sin proponer un análisis fundado y comparativo con todos los demás medios de prueba rendidos, que al menos explique por qué razón debe darse mérito a unos y no a otros, considerando que no es posible tenerlo por probado con el mérito de los dichos de la propia parte que lo afirma.

El caso es que los argumentos que la recurrente desarrolla en esta parte de su recurso no implican la negación de los hechos que el tribunal tuvo por acreditados, ni tampoco expresa con precisión de qué manera el tribunal habría infringido las reglas de la sana crítica al tener por establecido cada uno de estos hechos. En efecto, la recurrente vuelve a sostener que todos los antecedentes fácticos mencionados en la sentencia, que no niega, son insuficientes para concluir que un Jefe Zonal en el Banco Santander ostente un cargo que por sí solo habilita a quien lo desempeña para comprometer a la empresa o se trata de una función directa y especial entre las partes que, en definitiva, pueda calificarse jurídicamente como de exclusiva confianza, vicio que en caso de existir no corresponde al establecido en el artículo 478 letra b), como se ha explicado precedentemente.

Pero también vuelve a reprochar a la sentencia de instancia que carece de fundamentación y de precisión, en cuanto no expresa las razones o los medios de prueba en virtud de los cuales el tribunal determina las facultades o funciones que se atribuyen al cargo de la demandante. Pero defectos de esta naturaleza tampoco permiten acoger el recurso de nulidad intentado en virtud de la causa que fue invocada, como también se explicó en los considerandos precedentes.

En efecto y a mayor abundamiento, para que se pueda configurar una infracción a las normas de la sana crítica durante el proceso de valoración de la prueba, primero resulta indispensable analizar la estructura lógica o argumental de las razones que el tribunal expone para explicar de qué manera reconstruyó los hechos que estima fueron acreditados por las partes. Pero si la sentencia simplemente carece de razones o fundamentos que exterioricen el proceso analítico desarrollado por el tribunal de instancia respecto de la prueba rendida, como efectivamente denuncia la recurrente de autos, resulta imposible para esta Corte determinar si la construcción de dicho razonamiento es formalmente válido o inválido, de conformidad con las reglas de la lógica, las máximas de experiencia o los conocimientos científicamente afianzados. Por lo tanto, no es posible acoger los argumentos planteados por la recurrente de autos a través de la específica causal de nulidad invocada al efecto.

VIGÉSIMO QUINTO: Que, finalmente cabe analizar el tercer argumento o alegación en virtud del cual la recurrente sostiene su pretensión invalidatoria en virtud de la causal establecida en el artículo 478 letra b), cuando afirma que el



tribunal de instancia no habría considerado el hecho que la demandante pertenecía al sindicato de la empresa y había participado en el proceso de negociación colectiva, circunstancia de hecho reconocida por la demandada que inequívocamente obliga a concluir que su representada no era una trabajadora de exclusiva confianza. Profundizando el argumento la recurrente hace presente que la empresa demandada pretende que se aplique en esta causa una cláusula del respectivo instrumento colectivo, en cuanto establece un tope a las indemnizaciones por años de servicio para efectos de determinar el eventual recargo de 30% si el despido se estimare como improcedente.

Sobre el particular afirma la recurrente que resulta contrario a las reglas de la lógica y las máximas de experiencia que un trabajador de exclusiva confianza sea parte del sindicato de la empresa y sea parte del Convenio Colectivo suscrito entre las partes, más aún si este tipo de trabajadores, por expresa norma legal tienen prohibición de negociar colectivamente de acuerdo con lo previsto en el artículo 305 del Código del Trabajo.

VIGÉSIMO SEXTO: Que, si bien la afiliación sindical de la demandante y su adscripción a un convenio colectivo se trata de un hecho expresamente reconocido por la demandada, la recurrente nuevamente confunde la naturaleza y procedencia de la causal de nulidad que invoca para efectos de denunciar los vicios que reclama.

Efectivamente el tribunal de instancia omite todo pronunciamiento o análisis respecto de este hecho, salvo en la parte expositiva de la sentencia impugnada cuando reproduce las alegaciones de cada parte. Pero no sólo se omite hacer referencia al mismo cuando se enumeran los hechos que se tuvieron por acreditados, sino que tampoco se pronuncia respecto a las alegaciones jurídicas que cada una de las partes hizo respecto de los efectos que la afiliación sindical de la demandante debería tener en la determinación de la naturaleza de su cargo y la procedencia de la causal de despido aplicada por el empleador.

Por ejemplo, la sentenciadora no señala si sostiene la misma interpretación que la demandante le atribuye al texto vigente del artículo 305 inciso 1° del Código del Trabajo, que luego de la Ley 20.940 del año 2016 redujo la cantidad de trabajadores que están impedidos de negociar colectivamente, dependiendo del tamaño de la empresa en cuestión. El tribunal tampoco hace explícita su opinión respecto a si la referida norma es aplicable al caso de marras o de qué manera la misma puede servir como sustento normativo para calificar el cargo de la demandante como de exclusiva confianza.

Pero, como se ha venido sosteniendo, si la recurrente estimaba que el tribunal ha incurrido en infracción de ley al contravenir, dejar de aplicar o



DMVJXRTBWZ

interpretar erróneamente el artículo 305 la causal que debió invocar era la del artículo 477 del Código del Trabajo. Si el reproche que se realiza a la sentenciadora de la instancia es haber omitido el análisis de todos los medios de prueba rendidos, en particular respecto al convenio colectivo N°132 vigente desde entre el 1 de enero de 2019 y el 31 de diciembre de 2021, y que la sentencia carece de una exposición sobre el racionamiento conforme al cual se valoró la prueba, la causal de nulidad que se debió invocar era la del artículo 478 letra c), en relación con el artículo 459 N°4. Por último, si la recurrente sostiene que la sentencia no contiene “las consideraciones jurídicas y los principios de derecho o de equidad en que el fallo se funda”, entonces debió recurrir de nulidad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 478 letra c), pero en relación con el artículo 459 N°5, todos ellos del Código del Trabajo.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Que, en conclusión, durante el desarrollo de los argumentos que sustentan la procedencia de esta causal en particular, la recurrente manifiesta de manera reiterada su discrepancia con las conclusiones jurídicas que el tribunal de instancia atribuye a los hechos o funciones que reconoce como efectivos, así como su reproche por la falta de fundamentación, análisis y precisión respecto de determinadas circunstancias fácticas y normativas que estima debieron modificar la decisión de la sentenciadora, como la frecuencia temporal o la relevancia de sus atribuciones considerando el tamaño de la empresa demandada, así como su afiliación a uno de los sindicatos de la empresa y a su instrumento colectivo. Se formulan invocaciones a las reglas de la lógica y las máximas de la experiencia, pero sin ofrecer un análisis de la estructura argumentativa del tribunal de instancia, ni mucho menos expresar cuáles de todas las diferentes reglas de la lógica fueron vulneradas en la sentencia o de qué manera se produjo tal infracción durante el proceso de valoración de la prueba.

Por todo lo anterior y habida consideración que esta Corte está impedida de modificar los hechos que se tuvieron por acreditados en el considerando décimo de la sentencia de instancia si no consta que se haya cometido el particular vicio denunciado al efecto, en esta parte el recurso de nulidad de la parte demandante no puede ser acogido.

III.- Causal subsidiaria del artículo 478 letra c).

VIGÉSIMO OCTAVO: Que, en lo referido a la tercera causal de nulidad invocada por la parte recurrente, se debe tener presente que la calificación jurídica se ha entendido como un proceso intelectual del sentenciador de carácter intermedio, en cuanto constituye una “operación mental preparatoria y precedente a la de aplicación del derecho” (Calamandrei, Piero, “La Casación Civil”, Librería El Foro, Buenos Aires, 2017, p. 292).



También se ha sostenido que el proceso de “calificación jurídica” comprende dos tipos de actividades teóricamente diferenciables: 1) la calificación jurídica propiamente dicha, en cuanto labor de identificación de la naturaleza jurídica de los hechos acreditados, en conformidad con las circunstancias fácticas previstas en la norma legal que puede ser pertinente para la resolución del caso; y 2) la calificación jurídica como valoración, lo que implica para el juez precisar alguna parte de la norma en cuestión y concretar aquellos conceptos abiertos o estándares indeterminados contenidos en ella, los que quedan entregados al juicio de valor y a la elección que pueda hacer el sentenciador respecto de un criterio de entre todos los posibles, lo que requiere un proceso de justificación normativa particularmente intensa cuando se trata de un criterio que se aleja de aquellos más aceptados por la doctrina y la jurisprudencia. (Vid. Astudillo Contreras, Omar; “El Recurso de Nulidad Laboral”, Legal Publishing Chile, Santiago, 2012, pp. 135 y ss).

Este proceso de calificación o valoración tiene un margen de discrecionalidad que puede ser más amplio o restringido para el sentenciado, dependiendo del grado de uniformidad o consenso existente en la doctrina o la jurisprudencia respecto de la forma de darle contenido a los conceptos normativos indeterminados o de la forma como se deberían calificar cuando concurren determinadas circunstancias fácticas. Pero es importante dejar establecido que tales criterios precedentes, incluso los que puedan constar en otras normas jurídicas que pueden servir de referencia, no son obligatorios para el tribunal cuando las particularidades fácticas del caso pueden dar lugar a razones que se estimen suficientes para formular una calificación jurídica en un sentido distinto al estandarizado o generalmente aceptado.

VIGÉSIMO NOVENO: Que, respecto de esta segunda causal interpuesta de manera subsidiaria de las dos anteriores, la recurrente pretende que se modifique la calificación jurídica contenida en el considerando noveno del fallo impugnado, en cuanto consideró que su representada “sí ejercía un cargo o empleo de la exclusiva confianza del empleador”.

Para estos efectos la recurrente se remite a los mismos argumentos que expresó en relación con la causal subsidiaria precedente, en particular a aquellas contenidas en los numerales 2 y 3 del capítulo IV de su recurso, sin agregar ninguna alegación distinta a las ya analizadas en los considerandos precedentes. El problema es que la mayoría de los argumentos que la recurrente solicita tener por reproducidos no son compatibles con la causal invocada, ni dicen relación con una propuesta de valoración jurídica que necesariamente se debe contrastar con la expresada en la sentencia recurrida, de manera que esta Corte pueda decidir si



es o no procedente modificar la calificación jurídica realizada en la instancia, siempre teniendo en consideración las particularidades del caso concreto.

TRIIGÉSIMO: Que, en primer lugar, cabe señalar que la noción de “exclusiva confianza” es de aquellos conceptos normativos que se pueden considerar de contenido indeterminado o abierto, lo que obliga a realizar un juicio de ponderación o valoración jurídica que permita establecer si un trabajador puede considerarse que desempeñaba un cargo de exclusiva confianza, según la naturaleza de su cargo y particularidades fácticas bajo las cuales se prestan los servicios a la empresa demandada. Por lo tanto, no es posible establecer rígidos criterios de valoración a priori o en abstracto.

En efecto, no pueden establecerse los mismos criterios para determinar quién puede desempeñar un cargo de exclusiva confianza en una micro o pequeña empresa, en comparación a una gran empresa nacional o multinacional, como ocurre en el caso de marras. Lo anterior implica que el sentenciador debería analizar la estructura de la empresa, su grado de centralización y la relevancia estratégica del cargo, considerando si se trata de organizaciones más complejas y/o territorialmente extendidas. Para estos mismos efectos también resulta relevante tener en consideración el giro de la respectiva empresa, la relevancia funcional y/o estratégica del cargo en el desarrollo de dicha actividad, la autonomía decisional del trabajador respectivo, la facilidad de sustitución de la persona que desempeñe el cargo, el grado de calificación, especialización y experiencia profesional que la función requiere, entre otras tantas posibles circunstancias fácticas tan particulares y casuísticas que la norma jurídica, la doctrina o la jurisprudencia no están en condiciones de anticipar en forma de regla, por cuanto se trata de criterios normativos dinámicos o elásticos.

Así es como el administrador o jefe de local de un pequeño establecimiento comercial, cuya principal función es hacer caja, podría ser considerado un trabajador de exclusiva confianza del empleador, mientras que un cajero de banco que realiza una función similar difícilmente puede estimarse que tiene tal calidad. Lo mismo puede señalarse respecto del contador encargado de llevar los registros contables o administrativos de una pequeña fábrica que prácticamente carece de una estructura ejecutiva o gerencial, en comparación con uno de los cientos de profesionales que pueden llegar a formar parte de una empresa auditora certificada o autorizada por la Comisión del Mercado Financiero para prestar servicios a Sociedades Anónimas Abiertas y Especiales, quien a pesar de sus máximas calificaciones profesionales y la relevancia de su tarea para la fe pública, no es la persona que dentro de su organización tiene que adoptar las decisiones más importantes o estratégicas para la marcha de su empresa.



TRIGÉSIMO PRIMERO: Que, si bien es cierto en el considerando noveno de la sentencia impugnada se formula el juicio, valoración o calificación jurídico que la recurrente solicita sea modificado, es en los dos considerandos siguientes que el tribunal de instancia se hace cargo de explicar las razones por las que concluye o estima que la demandante ejercía un cargo de exclusiva confianza del Banco Santander, incluso haciéndose cargo de responder varias de las alegaciones que sobre el particular la parte demandante formuló en su escrito de demanda.

Dichos argumentos se pueden sintetizar del modo siguiente: 1) “Todos estos hechos acreditados con la documental y testimonial, así como la remuneración mensual percibida por la demandante, dan cuenta de la naturaleza del cargo como de exclusiva confianza del empleador, implicando el cargo labores de sensible e importante contenido, (...)”; 2) “(...) la procedencia de la causal invocada para poner término al contrato no se ve alterada por las evaluaciones a que se encuentran sometidos los clientes del Banco al momento de solicitar un crédito o pretender invertir, o por el hecho de no firmar el trabajador en forma autónoma escrituras públicas en representación del Banco, como tampoco por los procedimientos a que debe sujetarse el Banco al momento de contratar o despedir personal. En este sentido, cabe tener presente que el que un cargo o empleo tenga la naturaleza de exclusiva confianza del empleador, no implica necesariamente que si un cliente no califica en los parámetros establecidos, quien ejerza dicho cargo o empleo pueda libremente otorgar el crédito solicitado; tampoco implica que respecto de créditos o inversiones se pueda otorgar a un cliente tasas de interés fuera de los márgenes establecidos por un banco; ni que en su labor el trabajador no deba estar sujeto a ciertos controles. En efecto, algunas de estas circunstancias están sometidas a control o verificación no solo por parte del banco sino además por la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras; y además el que un cargo o empleo sea de la exclusiva confianza del empleador no descarta la subordinación y dependencia característica del contrato de trabajo”.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: Que, aún cuando se pudiere reprochar a la sentencia que su estándar de fundamentación jurídico es insuficiente o incompleto, si la recurrente pretende que la decisión de la instancia sea modificada necesariamente debía proponer un desarrollo argumental de estándar superior al de la sentencia, de manera que desnude de manera manifiesta la contradicción de los criterios valorativos expresados por el tribunal con aquellos que hubieren sido sostenidos por la doctrina y la jurisprudencia. No basta para este efecto con manifestar la disidencia con el criterio establecido por el tribunal y



citar jurisprudencia sin explicar de qué manera esos criterios precedentes fueron abandonados o modificados por la sentencia de instancia sobre la base de argumentos jurídicamente inadmisibles. Dicho de otra manera, para que pueda acogerse la causal de nulidad invocada se requiere que la recurrente proponga una fundamentación jurídica que se haga cargo de explicar argumentativa y normativamente la improcedencia de los criterios sostenidos por el tribunal en la sentencia.

Si, como se ha explicado precedentemente, la recurrente pretende denunciar que la sentencia carece de razones, omite pronunciarse respecto de determinadas alegaciones jurídicas y no pondera jurídicamente algunas circunstancias de hecho que estima probadas o no fueron controvertidas, la causal que debió invocarse es la del artículo 478 letra e). Pero si lo pretendido es provocar un cambio o modificación respecto de la calificación jurídica formulada por la sentenciadora de conformidad con la causal del artículo 478 letra c), la recurrente tiene como primera tarea rebatir o controvertir argumentalmente los criterios jurídicos expresados en la sentencia.

TRIGÉSIMO TERCERO: Que, teniendo presente todo lo anterior y que en virtud de esta causal esta Corte esta obligada a analizar las conclusiones, calificaciones o valoraciones jurídicas de la sentencia, sin poder incorporar circunstancias fácticas que no se hayan tenido por acreditadas, en una primera aproximación es posible constatar que los criterios manifestados por la sentenciadora pueden ser o no compartidos, pero al menos son jurídicamente plausibles y pueden parecer conformes con los criterios predeterminados en la jurisprudencia, profusamente citada por ambas partes.

En efecto y tal como se explicó precedentemente, el tribunal de instancia consideró que las facultades operacionales y organizacionales otorgadas a la demandante, el margen decisional del que disponía, la posición jerárquica que ocupaba dentro de la empresa y las funciones que le correspondían como jefatura de los agentes y demás trabajadores que servían en las 11 sucursales a su cargo, aún cuando estuviere sometida a instrucciones, limitaciones o parámetros establecidos desde Santiago, eran suficientes para concluir que se trataba de una relación de confianza que no se dispensa a cualquier trabajador.

Además, cabe llamar la atención respecto a que este razonamiento del tribunal de la instancia es consistente con los criterios expresados en la jurisprudencia citada por la parte demandada, que en particular ha calificado de exclusiva confianza el cargo de Agente o Jefe de Oficina del propio Banco Santander, que es de rango inferior y subordinado al de una Jefatura Zonal. Ello impone a la recurrente de nulidad la carga a desplegar un ejercicio argumentativo



DMVJXRTBWZ

de mayor exigencia si lo pretendido es alejarse de dicho criterio, con la complejidad adicional que no puede sostenerlo sobre la base de alegaciones fácticas distintas o adicionales a las consideradas en la sentencia.

TRIGÉSIMO CUARTO: Que, por su parte, la recurrente refuta la conclusión jurídica de la sentencia citando jurisprudencia que ha establecido un criterio general y abstracto en cuanto a que los cargos de exclusiva confianza son aquellos que por sí solos habilitan a quien los desempeña para comprometer a la empresa, pues están investidos para decidir sobre su marcha y futuro. Sin embargo y como se explicó precedentemente, en la sentencia el tribunal explica las razones por las que considera que tal criterio no excluye la posibilidad que un trabajador de exclusiva confianza esté sujeto a algunos controles, parámetros, coordinaciones o instrucciones de parte de su empleador, sin que la recurrente se hubiere hecho cargo de construir un argumento contrario en respuesta al razonamiento judicial antes referido.

Además, como se ha venido explicando, tampoco es posible acoger el recurso por la causal invocada sobre la base de alegaciones fácticas o circunstancias de hecho que el tribunal no consideró ni declaró como acreditados. De esta manera resulta improcedente en esta sede de nulidad modificar la calificación jurídica realizada en la sentencia atendiendo, por ejemplo, a la cantidad total de trabajadores del Banco Santander en relación con el centenar que se desempeñaba bajo el mando de la demandante, a la cuantía de los montos o parámetros conforme a los cuales la Jefa Zonal tenía facultades para autorizar operaciones bancarias, los efectos laborales de las calificaciones o evaluaciones realizadas por la recurrente respecto de sus subordinados, a la falta de escrituras públicas efectivamente firmadas por la demandante y su adscripción al sindicato o al convenio colectivo.

TRIGÉSIMO QUINTO: Que, como consecuencia de todo lo anterior, el recurso de nulidad que se fundamenta subsidiariamente en la causal del artículo 478 letra c) será desestimado, por cuanto no es posible modificar la calificación jurídica realizada por el tribunal de instancia conforme a los argumentos expresados por la recurrente, sin alterar, complementar o rectificar los hechos de la causa que quedaron establecidos en el considerando décimo del fallo.

IV.- De oficio, causal del artículo 478 letra e).

TRIGÉSIMO SEXTO: Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 459 N°4 y N°5 del Código del Trabajo, el tribunal de la instancia siempre está obligado a expresar en su sentencia, en primer lugar, “[e]l análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación”, además de “[l]os preceptos constitucionales, legales o los



contenidos en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, las consideraciones jurídicas y los principios de derecho o de equidad en que el fallo se funda”.

TRIGÉSIMO SÉPTIMO: Que, entre las diversas alegaciones fácticas presentadas por la parte demandada para afirmar que la demandante ejercía un cargo de exclusiva confianza del empleador, se invocaron, reconocieron y acreditaron mediante dos anexos del contrato de trabajo y el convenio colectivo de fecha 15 de febrero de 2018 los siguientes hechos y circunstancias: 1) La demandante ejerció el cargo de Jefe de la Zona Sur 2 del Banco Santander durante 3 años y cinco meses, es decir desde noviembre de 2015; 2) A la demandante le estaba prohibido negociar colectivamente desde que asumió el cargo de Jefe de Zona, sobre la base del artículo 305 N°2 y N°4 del Código del Trabajo; 3) La demandante se encontraba afiliada al “Sindicato N°1 de Trabajadores Banco Santander Chile, X, XI, XII, Reg.” desde su ingreso al Banco, ese decir desde antes de desempeñarse como Jefa Zonal, y luego de su ascenso nunca se desafilió del mismo; y 4) La demandante, en cuanto socia del sindicato, fue parte de sus sucesivos Convenios Colectivos, siendo el último de ellos el suscrito con fecha 15 de febrero de 2018, cuya vigencia se extiende entre el 1° de enero de 2019 y 31 de diciembre de 2021.

TRIGÉSIMO OCTAVO: Que, en ninguno de los considerandos de la sentencia recurrida se analizan y ponderan razonadamente cada uno los medios de prueba incorporados al proceso. Tampoco se hace mención alguna al hecho que la demandante haya sido parte de uno de los sindicatos de la empresa y de sus instrumentos colectivo, que permita conocer las razones de la sentenciadora de la instancia para desestimar esta circunstancia al momento de calificar jurídicamente la naturaleza del cargo que desempeñaba la demandante.

En efecto, en los considerandos cuarto y quinto de la sentencia de instancia el tribunal se limita a identificar los documentos rendidos por cada una de las partes y reproducir de manera sintética las declaraciones formuladas por los testigos y la demandante de autos al absolver posiciones. Pero en los considerandos siguientes el tribunal de instancia no expresa ningún análisis respecto de la prueba rendida, limitándose a declarar que ella fue valorada conforme a las reglas de la sana crítica y sin explicar las razones que le permitieron formular las conclusiones fácticas y jurídicas que le condujeron a la decisión de rechazar la demanda.

TRIGÉSIMO NOVENO: Que, conforme a lo dispuesto en los artículos 478 letra e) y 479 inciso final del Código del Trabajo, esta Corte puede declarar de oficio la nulidad del fallo dictado por el tribunal de instancia, entre otros casos,



DMVJXRTBWZ

“cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 ó 501, inciso final, de este Código, según corresponda”, tal como ha ocurrido en la especie.

CUADRAGÉSIMO: Que el vicio constatado resulta de trascendental importancia para la resolución del asunto sometido a la decisión de esta Corte, por cuanto la materia de derecho objeto de este juicio dice relación con las circunstancias de hecho bajo las cuales se prestaron los servicios durante los últimos 3 años y 5 meses de vigencia de la relación laboral, entre ellas la existencia de una eventual prohibición normativa y/o contractual para que la demandante pudiese ser parte de un proceso de negociación colectiva, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 305 del Código del Trabajo.

Sólo mediante un proceso de valoración razonada respecto de todo el conjunto de circunstancias bajo las cuales se realizó la prestación de servicios, será posible calificar o concluir si el cargo de la demandante era de exclusiva confianza del empleador y, por ende, si le resultaba aplicable la causal de término contemplada en el artículo 161 inciso 2º del Código del Trabajo invocada al momento de su despido.

CUADRAGÉSIMO PRIMERO: Que, por tanto, la ausencia, omisión o falta de fundamentación jurídica y análisis probatorio de que adolece la sentencia de instancia, especialmente respecto de la adscripción de la demandante al convenio colectivo después de haber sido ascendida al cargo de Jefa Zonal, constituye un grave vicio que ha influido sustantivamente en lo dispositivo del fallo.

En efecto, si la demandante siguió siendo parte del convenio colectivo después de la fecha de su ascenso al cargo de Jefa Zonal y el Banco Santander nunca incorporó en su contrato de trabajo una cláusula que conforme al texto del artículo 305 inciso 2º del Código del Trabajo le prohibiere adscribir a los instrumentos colectivos suscritos con posterioridad a noviembre de 2015, se debe entender “que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente” y que para su empleador éste no ejercía un cargo de su exclusiva confianza. Sin embargo, en la sentencia de instancia no se realizó ningún análisis respecto de esta materia, ni se expresó ningún razonamiento acerca de los hechos reconocidos por la parte demandada, de los documentos contractuales incorporados como prueba o de los criterios normativos establecidos en el artículo 305 del Código del Trabajo para determinar la naturaleza del cargo que desempeñaba la demandante de autos.

Por lo tanto, si la sentencia de instancia efectivamente hubiere contenido una exposición respecto del análisis realizado por el tribunal respecto de toda la prueba rendida y del razonamiento o consideraciones jurídicas en que la decisión



DMVJXRTBWZ

se funda, debió concluirse que el cargo de la demandante no correspondía al de un trabajador de exclusiva confianza del empleador, lo que inevitablemente obliga a declarar que la causal de despido del artículo 161 inciso 2º del Código del Trabajo no era procedente de aplicarse en el caso de marras, debiendo acogerse la demanda de autos en la forma como se expresará al dictarse la correspondiente sentencia de reemplazo.

CUADRAGÉSIMO SEGUNDO: Que, atendidos los fundamentos expuestos en los motivos anteriores, no se hará lugar al recurso de nulidad interpuesto por la parte demandante de autos, por estimarse que en la especie no concurre ninguna de las causales invocadas por la recurrente. Pero, sin perjuicio de lo anterior y atendidas las extraordinarias facultades para proceder de oficio conferidas a esta Corte en el artículo 479 inciso final, se declarará la nulidad de la sentencia de instancia por haberse acreditado que en su dictación se incurrió en la causal contemplada en el artículo 478 letra e), en relación con el artículo 459 N°4 y N°5, todos ellos del Código del Trabajo, error o defecto formal que ha influido en lo dispositivo del fallo de la forma antes indicada.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 161, 162, 305, 454, 459, 477, 478, 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, se declara:

I. Que **SE RECHAZA** el recurso de nulidad deducido por el abogado don Claudio Márquez Oyarzún en representación de la parte demandante, en contra de la sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia fecha veintiséis de septiembre del año dos mil diecinueve;

II. Que **DE OFICIO SE DECLARA NULA LA SENTENCIA** por haberse incurrido en su dictación en la causal prevista en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, en relación con el artículo 459 N°4 y N°5, todos ellos del Código del Trabajo, procediéndose a continuación y separadamente a dictar la correspondiente sentencia de reemplazo;

III. Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese y comuníquese.

Redacción del Abogado Integrante don Luis Alejandro Durán Roubillard.

Rol 287 – 2019 LAB.



DMVJXRTBWZ

SENTENCIA DE REEMPLAZO.-

Valdivia, tres de marzo de dos mil veinte.

VISTOS:

Se reproducen los fundamentos y citas legales del fallo en alzada, salvo los motivos séptimo párrafo segundo, noveno, décimo, undécimo y duodécimo, que se eliminan.

Y TENIENDO EN SU LUGAR, ADEMÁS, PRESENTE:

PRIMERO: Que, para resolver la materia de derecho objeto de este proceso, se debe establecer si la demandante ejercía un cargo y funciones de tal naturaleza que pueda estimarse de exclusiva confianza del empleador.

SEGUNDO: Que, mediante las leyes 19.010 y 19.759, se incorporaron una serie de cambios al Código del Trabajo que tuvieron por objeto que en materia de término de contrato de trabajo se estableciera un sistema que la doctrina ha denominado de estabilidad laboral relativa, en su versión impropia, con algunos excepcionales y cada vez más restringidos casos en que se permite ejercer el denominado “despido libre”.

De esta manera, el artículo 161 inciso 2º del Código del Trabajo contempla una especial causal de despido que se denomina desahucio del empleador, en virtud de la cual se permite a este último ponerle término al contrato de trabajo de manera unilateral, sin necesidad de expresar las razones, motivaciones, fundamentos o hechos que justifican su decisión. Por lo tanto, tratándose de una facultad discrecional del empleador que resulta contraria al principio general de la estabilidad o conservación del empleo y, por ende, del sentido tutelar propio del Derecho del Trabajo, ésta debe interpretarse y aplicarse de la manera más restringida posible.

En efecto, esta facultad del empleador para despedir de manera libre y discrecional es tan excepcional y extraordinaria que sólo procede en tres casos expresamente señalados en la ley, los que tienen en común que la prestación de servicios es desarrollada en condiciones de particular intimidad doméstica o confianza organizacional, como es el caso de sus más altos ejecutivos o representantes, empleadas o empleados de casa particular y personal de exclusiva confianza cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de sus cargos.

TERCERO: Que, constituyen hechos expresamente reconocidos por la parte demandada de autos los siguientes: 1) La demandante ejerció el cargo de Jefe de la Zona Sur 2 del Banco Santander durante 3 años y cinco meses, es decir desde noviembre de 2015; 2) La demandante se encontraba afiliada al “Sindicato



Nº1 de Trabajadores Banco Santander Chile, X, XI, XII, Reg.” desde su ingreso al Banco, ese decir desde antes de desempeñarse como Jefa Zonal, y luego de su ascenso nunca se desafilió del mismo; y 3) La demandante, en cuanto socia del sindicato, fue parte de sus sucesivos Convenios Colectivos, siendo el último de ellos el suscrito con fecha 15 de febrero de 2018, cuya vigencia se extiende entre el 1º de enero de 2019 y 31 de diciembre de 2021.

CUARTO: Que, respecto de esta materia y con ocasión de la reforma sindical llevada a cabo mediante la Ley 19.069 del año 1991, el texto del artículo 305 del Código del Trabajo estableció una prohibición de negociar colectivamente, entre otros, a los siguientes trabajadores: “(...) 2. los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; 3. las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores; y 4. los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización”.

Agregaba el entonces inciso 2º del mismo artículo 305 que “[d]e la circunstancia de no poder negociar colectivamente por encontrarse el trabajador en alguno de los casos señalados en los números 2, 3 y 4 deberá dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo y, a falta de esta estipulación, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente”.

QUINTO: Que, a partir del año 2017, es decir con posterioridad a que la demandante de autos asumiera el cargo de Jefe Zonal en el Banco Santander, el texto del inciso 1º del artículo 305 fue modificado mediante la Ley 20.940, para restringir aún más la posibilidad de prohibir a los trabajadores que negocien colectivamente. El tenor actual de la norma es el siguiente: “No podrán negociar colectivamente los trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración, tales como gerentes y subgerentes. En la micro y pequeña empresa esta prohibición se aplicará también al personal de confianza que ejerza cargos superiores de mando”.

SEXTO: Que, en ningún momento el empleador incorporó alguna cláusula en el contrato de trabajo de la demandante respecto a la “circunstancia de no poder negociar colectivamente por encontrarse el trabajador en alguno de los casos señalados en los números 2, 3 y 4” del artículo 305. Tampoco se ha acreditado que, durante el último proceso de negociación colectiva que concluyó el día 15 de febrero de 2018, el Banco Santander hubiere objetado o formulado



DMVJXRTBWZ

algún reparo a la incorporación de la demandante dentro de la nómina de socios del sindicato que adscribían al convenio colectivo, como de hecho se produjo.

SÉPTIMO: Que, atendido todo lo anterior, es posible concluir que para la propia demandada el cargo de Jefe Zonal de la demandante no tenía el carácter de exclusiva confianza, porque de lo contrario se hubiere dejado establecida en el contrato dicha calidad y se hubiese excluido a la demandante de los procesos de negociación colectiva realizados entre los años 2015 y 2019, lo que nunca ocurrió.

OCTAVO: Que, teniendo en consideración tanto las condiciones bajo las cuales se prestaban los servicios por parte de la demandante, como las atribuciones y funciones que le correspondían en cuanto Jefa Zonal del Banco Santander, es posible concluir que si bien se trata de un cargo relevante y de responsabilidad dentro de la estructura organizacional de la demandada, especialmente en el ámbito regional, ello no resulta suficiente para calificar dicho cargo como de exclusiva confianza. En efecto, la demandante no formaba parte del grupo de ejecutivos máximos de la empresa, ni tomaba decisiones de tal relevancia estratégica que pudiesen determinar la marcha del Banco al extremo de poder comprometer su patrimonio o afectar gravemente sus intereses, en cuyo caso el empleador hubiese incorporado en su contrato una cláusula que, conforme al texto del artículo 305 del Código del Trabajo, le impidiese ser parte de una negociación e instrumento colectivo.

NOVENO: Que, en virtud de todo lo expresado precedentemente, es posible concluir que la demandante no ejercía un cargo de exclusiva confianza del empleador y, en consecuencia, la causal de despido del artículo 161 inciso 2º del Código del Trabajo fue aplicada de manera improcedente, razón por la que se acogerá la demanda de autos en la forma como se expresará más adelante.

DÉCIMO: Que el artículo 163 del Código del Trabajo establece que, “[s]i el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

El inciso 2º del mismo artículo 163 dispone que “[a] falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración”.



DMVJXRTBWZ

DÉCIMO PRIMERO: Que, por su parte, el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo establece que “[e]l trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas: a) En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161; (...)”.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, en virtud de lo pactado en la cláusula décima letra A del convenio colectivo suscrito con fecha 15 de febrero de 2018 y según consta en el finiquito suscrito con fecha 12 abril de 2019 ante competente ministro de fe, la demandante percibió de parte de la demandada el pago de una indemnización legal por años de servicio equivalente a \$27.290.104, considerando los topes establecidos en el artículo 163 inciso 2º, además de una indemnización voluntaria de \$52.462.784.

Sin perjuicio de lo anterior, en el inciso final de la citada letra A se estipuló que, en el evento que el trabajador accione para impugnar la procedencia de la causal de despido y su demanda fuere acogida, el incremento legal de 30% se debe determinar considerando sólo el monto de la indemnización legal por años de servicio, con sus respectivos topes máximos.

DÉCIMO TERCERO: Que, tratándose de un beneficio y condiciones limitativas que fueron establecidas en un instrumento colectivo, debe primar la tutela del principio de la autodeterminación o libertad sindical, reconociéndole plena eficacia al pacto y a la labor de la organización sindical en defensa de los intereses colectivos de sus asociados. El tenor de la cláusula es claro, su finalidad indubitada, ha sido acordada en el marco de una negociación colectiva y dentro del ámbito que la propia ley declara disponible para las partes, por cuanto no implica la renuncia de ningún derecho mínimo establecido a favor de los trabajadores.

Las partes han convenido el pago de una indemnización por años de servicio que es superior a la máxima establecida en el artículo 163 inciso 2º, sujeto a algunas condiciones que no están prohibidas en cuanto no implican un retroceso o disminución respecto de los derechos establecidos por el legislador. De esta manera, interpretando y aplicando en su integridad los términos del convenio



colectivo, queda en evidencia que en ningún momento la demandante percibirá un pago inferior al que establece la ley.

DÉCIMO CUARTO: Que, atendido todo lo anterior, para los efectos de aplicar el recargo de 30% establecido en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, de conformidad con los términos establecidos en el inciso final de la cláusula décima letra A) del convenio colectivo se aplicará el mismo tomando únicamente en consideración el monto pagado a la demandante de autos a título de indemnización legal, esto es sin incluir la indemnización adicional pactada en el citado instrumento colectivo.

DÉCIMO QUINTO: Que, finalmente, la actora ha solicitado se le restituya el monto de \$6.897.409 que le fue descontado por la demandada al momento de extenderle y pagar el finiquito, a título de aporte del empleador a la cuenta individual del seguro de cesantía. Lo anterior en virtud de la interpretación que mayoritaria y sistemáticamente se ha venido asentando en la jurisprudencia respecto al sentido del artículo 13 de la Ley N°19.728, entre las más recientes la sentencia de la Excma. Corte Suprema de fecha 05 de febrero de 2020, causa Rol 19.607-2019.

DÉCIMO SEXTO: Que, efectivamente, la correcta interpretación del artículo 13 de la Ley N°19.728 obliga a la demandada a restituir los montos indebidamente descontados del finiquito por cuanto la sentencia que declara improcedente el despido, por alguna de las dos causales establecidas en el artículo 161, priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la ley ya citada.

Resulta importante recordar que tanto la indemnización por años de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual del seguro de cesantía, constituyen un efecto que emana de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo. En consecuencia, si el término del contrato por desahucio es considerado injustificado, simplemente no se satisface la condición, en la medida que el despido no tuvo por fundamento una de las causales que prevé el artículo 13 de la Ley N° 19.728.

Sostener la interpretación contraria constituiría un incentivo a invocar una causal errada, validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto significaría que un despido injustificado, debido a una causal impropia, produciría efectos que benefician a quien lo practica, a pesar de que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, finalmente, para resolver esta materia se debe tener en consideración el objetivo o finalidad que tuvo el legislador al establecer el inciso 2° del artículo 13 de la Ley N°19.728, que no ha sido otro que favorecer al empleador en casos en que se ve enfrentado a problemas en relación con la



subsistencia de la empresa, con una suerte de beneficio cuando debe responder de las indemnizaciones que son procedentes por haberse invocado alguna de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo. Es así como, tratándose de una prerrogativa, debe ser considerada como una excepción, y por lo tanto, su aplicación debe hacerse en forma restrictiva, lo que lleva a concluir que sólo puede proceder cuando se configuran los presupuestos extraordinarios del artículo 161 inciso 2º, esto es que el trabajador haya ejercido alguno de los tres tipos de cargos o servicios de especial confianza. De esta manera, cuando por sentencia judicial se ha declarado que tal despido carece de causa, no es posible que el empleador se vea beneficiado permitiéndole imputar a la indemnización por años de servicio lo aportado al seguro de cesantía.

Por todas estas consideraciones y, visto, además, lo dispuesto en los artículos 161, 162, 163 y 168 del Código del Trabajo, así como en el artículo 13 de la Ley N°19.728, se decide que:

I. Se **ACOGE** la demanda interpuesta por doña Marcela del Pilar Espinoza Morales en contra del Banco Santander, en cuanto se declara que la demandante no ejercía un cargo de exclusiva confianza del empleador y por lo tanto el despido por causal de desahucio de que fue objeto era improcedente, condenando a la demandada a pagar las cantidades que se indican a continuación y por los conceptos que se señalan:

a).- \$8.187.031, a título de recargo del 30% de la indemnización legal por años de servicio, en conformidad con el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

b).- \$6.897.409, a título de devolución del descuento indebido por concepto de indemnización por años de servicios.

II.- Las sumas señaladas deberán pagarse con los reajustes e intereses que establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Cada parte pagará sus costas.

Regístrese y comuníquese.

Redacción del Abogado Integrante don Luis Alejandro Durán Roubillard.

Rol 287 – 2019 LAB.



Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Valdivia integrada por Ministras Marcia Del Carmen Undurraga J., María Soledad Piñeiro F. y Abogado Integrante Sr Luis Alejandro Durán R., quien no obstante haber concurrido al acuerdo del fallo no firma por haber cesado en sus funciones. Valdivia, tres de marzo de dos mil veinte.

En Valdivia, a tres de marzo de dos mil veinte, 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 08 de septiembre de 2019, 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>