

Santiago, quince de mayo de dos mil veinticuatro.

Vistos:

En autos RIT O-53-2022, RUC 2240381252-1, del Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua, por sentencia de diecinueve de noviembre de dos mil veintidós, se acogió la demanda de despido improcedente, por lo que se condenó a la demandada a pagar el recargo legal respectivo y a reintegrar las sumas descontadas por concepto de aporte del empleador a la cuenta individual de cesantía del actor.

La demandada dedujo recurso de nulidad y la Corte de Apelaciones de Rancagua, por resolución de diez de febrero de dos mil veintitrés, lo acogió; por lo que invalidó el fallo de mérito y dictó el de reemplazo en que rechazó la demanda en todas sus partes.

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

Se ordenó traer los autos en relación.

Considerando:

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

Segundo: Que la materia de derecho respecto de la cual se solicita unificar la jurisprudencia, consiste en determinar qué se entiende por facultades generales de administración, a efectos de hacer procedente la causal de término del contrato prevista en el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, en relación con lo dispuesto en el artículo 2132 del Código Civil.

Reprocha que la decisión se apartara de la doctrina sostenida en la decisión que apareja para efectos de su cotejo, dictada por la Corte de Apelaciones de Arica en los autos ingreso N° 129-2022, en que tras establecer que el fallo del grado asentó que *“la prueba aportada por la demandada resulta insuficiente para tener por corroborado que la función desempeñada por el actor haya sido de exclusiva confianza y/o se encuentre dotada de facultades generales de administración”*, concluyó que los hechos acreditados no se encuadran en ninguna



de las hipótesis que autorizan la aplicación del desahucio, por cuanto el demandante no ejerció ningún cargo o empleo de exclusiva confianza del empleador, ni estaba dotado de facultades generales de administración, cuestión que resultaba fundamental para hacer procedente el despido de que fue objeto, pasando a transcribir los siguientes razonamientos de la sentencia: *“En efecto, se logró establecer que el cargo de Gerente de Administración y Finanzas se encontraba supeditado jerárquicamente al cargo de Gerente General y al Gerente de Concesiones y Sustentabilidad. En tal sentido, la testigo aportada por la parte demandante fue clara en señalar que el actor no podía pagar directamente a proveedores, ni contratar personal sin el visto bueno de la empresa, debiendo ceñirse al procedimiento de la empresa, siempre previa aprobación del Gerente General. En este orden de ideas, el actor no podía actuar en forma individual en el cumplimiento de sus funciones, sino que debía esperar la validación o autorización respectiva por parte del Gerente General de la empresa. Asimismo, el contrato de trabajo, no refiere que el cargo ejercido por el actor sea de exclusiva confianza. A su vez, el demandante necesariamente debía actuar conjuntamente con otra jefatura para comprometer el patrimonio de la empresa; no podía decidir sobre la contratación o desvinculación de personal. Por otro lado, tampoco allegó prueba documental con el objeto de establecer que la demandante al ejercer sus funciones, haya tenido facultades directas para representar judicial o extrajudicialmente a la empleadora. Adicionalmente, el actor no tenía autonomía suficiente para decidir respecto del funcionamiento o administración de la empresa, sólo podía proponer. Tampoco, podía pagar a los proveedores por su mera voluntad e iniciativa. Al efecto, cabe tener presente que en cada orden de compra exhibida existe un previo visto bueno por parte del Gerente General, o Gerente subrogante interino en señal de autorización o validación. Para finalizar, el contrato de trabajo indica que era obligación del actor cumplir y hacer cumplir las directrices, lineamientos, órdenes e instrucciones del Gerente General y Directorio. En definitiva, las atribuciones con que contó el trabajador mientras ejerció el cargo de Gerente de Administración y Finanzas para la demandada en la ciudad de Arica, no lo facultaban de poder suficiente para representar a su empleador ni comprometer el patrimonio de la Empresa Portuaria de Arica. En este sentido, las atribuciones otorgadas son propias de un mando medio por cuanto en el cumplimiento de sus funciones debía informar, rendir y ceñirse a las políticas impartidas por la gerencia general y el directorio, y actuar conjuntamente con un tercero para comprometer el patrimonio de la demandada. Consecuentemente, no resulta posible estimar que el actor se haya encontrado en alguna de las hipótesis fácticas del artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo.”*



Tercero: Que la sentencia impugnada acogió el recurso de nulidad que dedujo la demandada, fundado en el motivo establecido en el artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción de su artículo 161 y del artículo 2132 del Código Civil.

En sustento de la decisión, precisa que el recurrente se limitó a plantear que el demandante contaba con facultades generales de administración, sin invocar la hipótesis de tratarse de un cargo de exclusiva confianza, por lo cual circunscribe el examen a la primera circunstancia, que requiere el cumplimiento de dos requisitos copulativos, esto es, que el trabajador tenga poder para representar al empleador y que esté dotado de facultades generales de administración. Agrega que el primero se refiere, en particular, a la representación del empleador frente a sus trabajadores, lo que necesariamente debe relacionarse con el resto de las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo, como su artículo 4°, y que de la extensión de las funciones del demandante señaladas en su contrato y las labores analizadas por la judicatura del grado, resulta palmario que, en tanto gerente de tienda, poseía poder para representar a la empresa frente a sus trabajadores, tratándose de un empleado que contaba con poder general de dirección, control y administración, aunque circunscrito a la sucursal en que ocupaba su cargo, punto sobre el que la doctrina ha debatido, de manera que ante la pregunta de cuál debe ser la extensión de esos poderes, si la totalidad del negocio, un establecimiento o una sucursal, responde que como la norma habla de gerente, subgerente, agentes y apoderados, cabe concluir que son posibles todas las opciones; máxime que, en la especie, las funciones del demandante configuran, por su contenido, extensión y amplitud, un poder de carácter general y no un simple mandato para ciertos actos específicos o poderes especiales, ya que en conjunto dan cuenta de un poder de dirección, control y administración, tanto del personal, como de los recursos físicos, sumados a labores de gestión destinadas a lograr la mayor productividad y rentabilidad de la sucursal a su cargo, de la que, por cierto, era su máxima autoridad. Por lo demás, si bien la doctrina y la jurisprudencia entienden que el poder general debe incluir a lo menos las facultades señaladas en el artículo 2132 del Código Civil, ello necesariamente debe ajustarse a la estructura interna de la empresa y a la distribución del poder de dirección, control y administración, en el caso, dado que la empresa cuenta con al menos 200 sucursales, no resulta extraño que existan políticas y lineamientos generales que no puedan ser modificados por los gerentes, como tampoco que para poder despedir a trabajadores por causales distintas del término del plazo se deba consultar al área jurídica de la empresa, limitaciones que no impiden



reconocer que el gerente de tienda tiene facultades generales de administración dentro del ámbito de su gestión.

Por consiguiente, se invalidó el fallo de mérito y se pronunció el de reemplazo en que se rechazó la demanda, por estimar que la causal de desahucio, prevista en el inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo, resulta aplicable al demandante y se justifica en razón de ocupar el cargo de gerente de tienda y contar con poder para representar a la empresa y ejercer facultades generales de administración, control y dirección dentro del ámbito de su gestión, referida a una sucursal de la cadena de supermercados Unimarc.

Cuarto: Que, en consecuencia, al cotejar lo resuelto en la sentencia invocada por el recurrente con lo decidido en la que se impugna, es posible concluir que concurre el presupuesto establecido en el artículo 483 del Código del Trabajo para unificar la jurisprudencia sobre la materia de derecho propuesta, esto es, la existencia de interpretaciones diversas en relación a una cuestión jurídica proveniente de tribunales superiores de justicia, razón por la que corresponde determinar cuál postura debe prevalecer y ser considerada correcta.

Quinto: Que para decidir lo anterior, debe tenerse presente que el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo autoriza al empleador a poner término al contrato, sin necesidad de justificación, cuando se trate de *“trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular,..”*, agregando que la norma también regirá *“tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos”*.

Según se advierte, la norma contempla tres hipótesis frente a las cuales procede la terminación de contrato por la sola voluntad del empleador, desprendiéndose de la discusión desarrollada en el caso que la controversia se centró en establecer si las facultades que poseía el demandante, en su cargo de gerente de tienda, permiten concluir que se trate de un trabajador dotado del poder para representar al empleador.

Sexto: Que, como se indicó previamente, se estableció que el actor, dado el cargo que ejecutó, poseía un extenso catálogo de obligaciones y responsabilidades, pero, todas referidas al funcionamiento del local de su desempeño, sin estar facultado para comprometer el patrimonio de la empresa a nivel global, ni para tomar decisión alguna que excediera a su ámbito de desempeño, incluso, dentro de éste debía sujetarse a pautas y lineamientos



generales, y que la mayoría de las contrataciones y despidos, salvo los fundados en el vencimiento del plazo, no eran resueltos autónomamente por él.

Tales circunstancias permiten compartir lo razonado por la judicatura del grado, que concluyó que no se advierte del tenor del contrato suscrito entre las partes que el actor alcanzara un poder de decisión relevante “*y en caso alguno sus funciones llegaban a comprometer las políticas de la empresa, ya sea en materias de contrataciones y desvinculaciones de trabajadores, ni en las condiciones de los contratos, ni tampoco obligaba financieramente a la empresa*”.

En definitiva, es dable concluir que si bien el demandante ejercía un cargo relevante a nivel local, se ubicaba en un nivel medio de la jerarquía de la empresa, sin tratarse de un alto directivo dotado de aquellas facultades generales de administración que exige la causal en examen, como lo refleja también su remuneración mensual, que ascendía a \$1.531.213, monto que, sin dudas, no es indiciario del grado de responsabilidad que pretende atribuirle la demandada al momento de poner término al contrato.

Séptimo: Que, en estas condiciones, yerra la Corte de Apelaciones de Rancagua al concluir que el demandante ocupó uno de aquellos cargos que, conforme al artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, facultan al empleador a desahuciar el contrato, por lo que, conforme a lo razonado, y habiéndose determinado la interpretación acertada respecto de la materia de derecho objeto del juicio, el presente recurso de unificación de jurisprudencia deberá ser acogido, invalidando el fallo impugnado, y declarando, en razón de lo anterior, que el del grado no es nulo.

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

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 34.732-23.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., Ministro Suplente señor Juan Manuel Muñoz P., y las Abogadas Integrantes señoras María Angelica Benavides C., e Irene Rojas M. No firma la Abogada Integrante señora Rojas, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar ausente. Santiago, quince de mayo de dos mil veinticuatro.





En Santiago, a quince de mayo de dos mil veinticuatro, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

