

Rancagua, diez de febrero de dos mil veintitrés.

VISTOS Y TENIENDO PRESENTE:

PRIMERO: Que, en estos autos sobre procedimiento de aplicación general, por despido injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones, seguidos ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua, bajo el RIT O-53-2022, caratulados “Aguilera con Rendic Hermanos S.A.”, la parte demandada dedujo recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva dictada con fecha diecinueve de noviembre del año dos mil veintidós, que acoge, sin costas, la demanda deducida por don Juan Marcelo Aguilera Quintanilla en contra de la empresa Rendic Hermanos S.A., sólo en cuanto declara que el despido de que fue objeto el trabajador es improcedente y como consecuencia de ello, condena a la demandada al pago de los siguientes conceptos: a) \$5.053.004, por recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio, de conformidad a la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo; b) \$2.640.880, por concepto de descuento del aporte realizado por el empleador a la cuenta individual del seguro de cesantía; sumas que ordena pagar con reajustes e intereses, en los términos de los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

Declarado admisible, se procedió a la vista del recurso en la audiencia respectiva, quedando la causa en acuerdo.

SEGUNDO: Que, el recurso de nulidad invoca como, primer causal, la prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, reclamando que la sentencia infringe los artículos 161 inciso segundo del Código del Trabajo y 2132 del Código Civil, por cuanto no obstante que se cumplen con los presupuestos del referido inciso segundo, no da aplicación a lo dispuesto en dicha norma, que señala: “En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare



al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos”.

Señala el recurrente que el error de derecho se verifica en el considerando décimo, por cuanto no obstante determinar que el demandante ostentaba un cargo de Gerente de Tienda y que poseía poder de representación, afirma que no habría tenido “facultades generales de administración”, toda vez que “carecía de poderes decisorios que comprometieran las políticas generales de la compañía, carecía de facultades de administración general, como si poseen los cargos gerenciales de nivel superior”.

Añade que el “poder decisional suficiente” si existe bajo una interpretación correcta de la norma y la autonomía para decidir materias de fijación de precios de mercaderías, fijación de metas de ventas, determinación de logos y fisonomía del mercado que exige el Juez a quo, escapa del ámbito legal de aplicación dentro de las “facultades generales de administración” que exige el artículo 161, inciso segundo, del Código del Trabajo.

Refiere que el considerando décimo da por acreditado que el demandante tenía el cargo de Gerente de Tienda y en ese sentido, sus funciones decían relación con el ámbito del supermercado que estaba a su cargo, y que sólo tenía atribuciones de jefatura al interior de dicho local comercial. Es decir, tenía poder de representación y facultades generales de administración dentro del local donde ejercía funciones. La controversia se centra en la existencia o no de las mencionadas facultades de administración a nivel general, de manera que este influya en todo Unimarc.

Indica que el grave error que comete la sentencia es confundir “facultades generales de administración”, con “facultades especiales de disposición” o “facultades de propiedad”, haciendo presente que en relación al concepto de “facultades generales de administración”, conforme al artículo 20 del Código Civil, las palabras de la ley se entenderán en su



sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas; pero cuando el legislador las haya definido expresamente para ciertas materias, se les dará en estas su significado legal.

En este sentido, remarca el recurrente que resulta indubitado que el artículo 161, inciso segundo, del Código del Trabajo exige la existencia de facultades generales de administración, concepto que se encuentra definido en el artículo 2132 del Código Civil, el cual expone los actos de administración señalando, algunos de ellos como lo son “pagar las deudas y cobrar los créditos del mandante, perteneciendo unos y otros al giro administrativo ordinario; perseguir en juicio a los deudores, intentar las acciones posesorias e interrumpir las prescripciones, en lo tocante a dicho giro; contratar las reparaciones de las cosas que administra; y comprar los materiales necesarios para el cultivo o beneficio de las tierras, minas, fábricas, u otros objetos de industria que se le hayan encomendado”.

En consecuencia, sostiene el recurso que no es posible que el juez concluya que la norma exija una “facultad decisoria” y menos respecto de “políticas y procesos productivos de comercialización”. Dicho de otro modo, la norma en comento, en parte alguna expone sobre la existencia de actos de disposición, esto es, sobre disponer o decidir respecto a la fijación de precios, determinación de logos y fisonomía del mercado, ofrecimiento de rebajas u ofertas.

En subsidio de la causal anterior, hace valer la prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, reclamando como infringidos los artículos 13 y 52 de la Ley 19.728, en cuanto el fallo ordena la devolución de la suma de \$2.640.880, por concepto de descuento del aporte realizado por el empleador a la cuenta individual del seguro de cesantía, en circunstancias que la correcta interpretación de tales normas, lleva a la conclusión que el empleador cuenta con el derecho a utilizar el aporte efectuado al seguro de cesantía, en caso de que la causal de despido sea la prevista en el artículo 161, con independencia si el despido se declara injustificado o improcedente.

TERCERO: Que, para el adecuado conocimiento del recurso, cabe precisar que en estos autos, don Juan Marcelo Aguilera Quintanilla dedujo



demanda en contra de la empresa Rendic Hermanos S.A., solicitando que se declare que el despido de que fue objeto con fecha 16 de noviembre de 2021, se declare injustificado, por cuanto la carta de despido sólo se basa en lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo, causal que, sin embargo, es improcedente por cuanto él no tenía facultades generales de administración, ni representación, pues los únicos que sí las tienen son los gerentes operacionales, el gerente general y el directorio, precisando que si bien no niega que las actividades que llevaba a cabo son actos propios de un cargo de jefatura, ello era sólo en una sucursal, detentando así un cargo de gerente de tienda de una de las 300 sucursales que tenía su empleador.

CUARTO: Que, ahora bien, cabe consignar como hechos de la causa, los siguientes:

1.- En el contrato de trabajo actualizado suscrito por las partes, de fecha 1 de mayo 2014, se indica que el actor fue contratado para desempeñarse en el cargo de gerente de tienda.

2.- Las funciones para las cuales fue contratado, eran controlar y dirigir la operación del local, a través de la administración del recurso humano financiero, a fin de alcanzar las metas y resultados exigidos por la compañía. También se indica que el cargo es de exclusiva confianza de la empresa.

3.- Las principales responsabilidades y funciones del cargo, eran:

-Administrar, dirigir, supervisar, controlar, coordinar y supervigilar todo lo relativo al funcionamiento del supermercado y su personal.

-Administrar según políticas y procedimientos entregados por la compañía el recurso humano local.

-Realizar reuniones semanales con equipo de jefaturas para dar a conocer las metas de la compañía y lineamientos generales.

-Controlar directamente en sala y en bodega la realización de las tareas encomendadas.

-Verificar el cumplimiento de los distintos procedimientos de la operación.



-Mantener una adecuada dotación de personal en cada sección, según la asignada al local.

-Mantener contacto directo con el personal.

-Controlar y gestionar los indicadores (venta, brecha, gastos directos), con el fin de alcanzar los objetivos comerciales y financieros propuestos, siendo responsable del local.

-Asegurar y mantener un adecuado stock y surtido de productos, maximizando activos y rentabilizando las secciones.

-Supervisar y controlar todas las secciones, chequeando que cuenten con los implementos necesarios, que las ofertas y/o promociones estén implementadas y que esté el 100% el surtido en sala productos en sala.

-Procurar la mantención el surtido de productos en sala, realizando órdenes de compra adecuadas a la realidad de cada sección.

-Gestionar que se cumplan los requerimientos de higiene y seguridad de la sala.

-Pesquisar y gestionar las filtraciones, mermas, robos y hurtos, a través del control en sala, bodega y recepción y analizar posibles causas.

-Mantener actualizado en el sistema el registro de movimientos en las operaciones del local.

-Lograr los estándares de sala fijados por la compañía.

-Controlar la ejecución de los procedimientos corporativos y de formato.

-Verificar en sala que personal de distintas secciones otorgue una buena atención al cliente.

-Controlar y supervisar a todas los jefes de sección para cumplir los estándares de sala (libro estándar de sala).

-Autorizar cambio y traslado de personal a diferentes secciones y/o locales.

-Controlar gestión de Compusafe o sistema de retiro de valores.

-Realizar cuadratura de fondo fijo semanal, realizar cuadratura de caja chica asignada a local.

-Supervisar la realización de inventarios cíclicos y de inventarios generales.



-Autorizar solicitud de pedidos de insumos y/o productos y eliminación de mermas.

-Desarrollar y gestionar la estrategia comercial adecuada, para alcanzar el cumplimiento de las metas.

-Supervisar el correcto uso de los elementos de marketing corporativo.

-Mantener el layout de la sala.

-Monitorear a la competencia e informar.

-Revisar y conocer el ranking de rentabilidad y márgenes del local, a través de informes diarios.

-Realizar acciones diarias para aumentar la rentabilidad del local.

-Informar a Gerencia Zonal sobre lo que se suscita en el supermercado.

-Realizar Informes sobre, ventas y presupuesto del local.

-Informar a gerente de zonal o mercado sobre las ventas del supermercado.

-Desempeñar las labores encomendadas a total satisfacción de la Empresa y de los terceros a quienes la Empresa le preste servicios.

-Cumplir con las instrucciones emanadas de su superior directo, Gerente de Mercado y de la Gerencia General de la Empresa.

-Cumplir con todas las demás funciones que se le encomienden y que fueren necesarias para la Empresa.

-Someterse al reglamento interno de la Empresa, a las políticas e instrucciones internas que imparta la Empresa y demás directrices verbales o escritas que le impartan sus superiores, y a las normas legales vigentes, las cuales se entienden incorporadas al presente contrato.

-Asegurar un óptimo servicio a los clientes, en cada área del supermercado, solucionando cualquier problema que se presente.

-Llevar el control de las ventas, gastos, márgenes y brecha de margen, debiendo rendir cuenta de los resultados del local en todo momento. Autorizar gastos menores (fletes, movilización, etc.) y llevar el control de esa cuenta.

-Fiscalizar y supervisar que no se produzcan pérdidas o faltantes de dinero, documentos de valor u otros similares en el local.



-No ingresar mercaderías o productos de cualquier tipo y/o procedencia al lugar de trabajo. No salir con cualquier tipo de producto o mercadería, de propiedad del empleador, durante las jornadas de trabajo o al término de las mismas, al momento de la colación o término del día.

-Mantener una conducta laboral y privada intachable acorde con el cargo que desempeña.

-Mantener la debida reserva acerca de los hechos o documentos que lleguen a su conocimiento y cuya divulgación pueda perjudicar de cualquier forma a la Empresa.

-Abstenerse de participar en cualquier negocio o negociación comprendida dentro del giro de la Empresa. En caso de duda respecto del alcance de esta prohibición, será obligación del Trabajador consultar con la Gerencia General de la Empresa y obtener necesariamente, antes de llevar a cabo cualquier acción al efecto, una autorización previa y por escrito de la Gerencia General de la Empresa para efectos de desarrollar la actividad en cuestión.

-Abstenerse de recibir o solicitar para sí o para terceros, préstamos, dádivas o regalos, tanto de clientes o proveedores de la Empresa, como de otras personas naturales o jurídicas vinculadas a la empresa,

-Respetar y promover los principios éticos que gobiernan la actividad laboral y de la Empresa.

-Abstenerse de aprovechar en beneficio propio o de terceros las oportunidades comerciales, know-how y demás conocimientos específicos de que tuviere conocimiento, en razón de su trabajo.

QUINTO: Que, la sentencia recurrida, expresa, en primer lugar, que si bien las funciones anteriores dan cuenta de jefatura a nivel de local, no se desprenden de ellas facultades generales de representación de la empleadora, sino que las labores son acotadas a la tienda, con facultades de administración y control pero delimitadas por las políticas y procedimientos establecidos, sin demostrar facultades decisorias, tampoco se desprende una especial confianza del empleador depositada en el trabajador (párrafo final del considerando quinto).



Luego, expresa que en doctrina se han establecido como parámetros para entender que se está en la hipótesis del inciso segundo del artículo 161, el poder y capacidad para disponer o enajenar el patrimonio empresarial, poder de dirección, importar secreto profesional, comprometer la responsabilidad del empleador, tener acceso a los secretos de contabilidad, a los programas económicos y formas de realizarlos, o cuando existen facultades de representación judicial o extrajudicial de la empresa, funciones que por su misma naturaleza no pueden encomendarse a cualquier persona, sino sólo en quien se hace fe de su comportamiento y moralidad.

Agrega que si bien se ha aludido por la demandada que el actor, como gerente de tienda, ostentaba facultades esenciales de representación y administración de la empleadora y que, además, dicho cargo tiene la característica de ser de exclusiva confianza del empleador, **del** tenor de las cláusulas que vinculaban al actor con la demandada, sin perjuicio de que el cargo ha sido denominado por la empresa como “gerente de Tienda”, es claro, que sus facultades son sólo respecto del local en que laboraba, sus funciones y facultades están adscritas a dicho local en específico, sin advertirse de las funciones transcritas, ni del tenor del contrato vigente a la fecha del término de la relación laboral que sus facultades alcanzara un poder de decisión relevante, mayormente dan cuenta de obligaciones del trabajador 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.

Precisa que, en dicho sentido, en la cláusula segunda del contrato, respecto a funciones y responsabilidades del trabajador, se indica en el numeral 1.- Administrar, dirigir, supervisar, controlar, coordinar y supervigilar todo lo relativo al funcionamiento del supermercado y su personal; en tanto, se indica en el numeral 2.- Administrar según políticas y procedimientos entregados por la compañía el recurso humano local; y se expresa en el numeral 38.- Autorizar gastos menores (fletes, movilización, etc.) y llevar el control de esa cuenta.



Sostiene que los numerales transcritos dan cuenta de lo limitado de las facultades del actor, lo que no se condice con la exigencia legal del inciso segundo del artículo 161 del Código Laboral, más allá de expresarse en el contrato que es un “gerente” y que es un “empleado de exclusiva confianza”, del tenor de su contrato emana que si bien tiene responsabilidades superiores a una persona que se desempeña en cargos de atención al público en el mismo local, no está dotado de facultades de representación y administración, ya que no se ha comprobado que estuviera facultado, ni que decidiera unilateralmente la contratación y desvinculación de trabajadores, o comprometiera autónomamente el presupuesto de la empresa.

Señala la magistrada que si bien los contratos de trabajo de otros trabajadores como Cinthya Gálvez, Gladys Hueichao y Pamela Minchea, incorporados a juicio, cuentan con una firma ilegible y un timbre con los datos del actor, por la empresa, al mismo tiempo, en el encabezado del contrato se individualiza al Gerente Zonal Pablo Gariglio y al jefe de Personal Francisco Cartagena, y no al demandante, lo que da cuenta que la decisión de contratación no era autónoma de éste y sólo en los anexos de contrato de dichas trabajadores, también aportados, se individualiza al actor por la empresa, pero estos instrumentos sólo dicen relación con asignación de pérdida de caja, situación acotada al propio funcionamiento del local.

Indica el fallo que lo antes concluido no se ve alterado por la existencias de las diversas cartas de amonestación incorporadas, dirigidas a los trabajadores Monseratt Ortega, Christian Romero y José Luis Telles, que cuenta con firma ilegible y timbre con datos del actor, puesto que nada se ha comprobado en cuanto a la decisión que precedió a dichas cartas, que es lo relevante, pues por razones prácticas es posible que la firma se haga a nivel de local, lo mismo ocurre con las carta de despido de los trabajadores Marcelo Fuentes y Camila Suazo, ya que nada se aportó en cuanto a quien decidió en dichos caso el término de la vinculación. Por otro lado, los comprobantes de vacaciones firmados por el actor respecto de trabajadores y su concurrencia a comparendos ante la Inspección de Trabajo, no son suficientes para estimar que contara con las facultades generales de



representación de la empresa demandada que es lo que exige la figura legal invocada, más aun teniendo en cuenta las grandes dimensiones de la empresa demandada.

Agrega la sentenciadora que reafirma lo antes expuesto, lo consignado por el testigo de la demandada, Francisco Adolfo Cartagena Sagredo, Jefe de Relaciones Laborales de la empresa empleadora, quien al tiempo que indica que el actor era quien tenía a cargo el local y era su máxima autoridad, quien recibía a entes de fiscalización, como la Inspección del Trabajo y Seremi, que era quien aplicaba sanciones y decidía quien continuaba, señaló que éste cuenta con un presupuesto, pero que para aumentarlo y tener más personal debía solicitarlo, asimismo indica que existe en el local una persona de servicio de personas, quien también participaba en entrevistas al personal. Por lo demás, pese a lo consignado por el testigo en cuanto a la jefatura del actor, como ya se dijo, emana nítidamente del contrato del actor, que sus funciones respecto del recurso humano del local se limitan con las políticas y procedimientos entregados por la compañía y así en dicho ámbito debía actuar conforme a los parámetros otorgados por la empresa.

Indica el fallo que conforme el testigo antes indicado, la empresa cuenta con más de 200 supermercados, en cada una de dichas tiendas existe un gerente, lo que no se condice con el carácter de facultades generales de representación que exige el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, ya que no se aviene con la lógica que una empresa tenga más de 200 trabajadores con facultades generales de administración que la puedan comprometer financieramente y patrimonialmente a la empresa o que sean de su exclusiva confianza.

Dice que al absolver posiciones, Paulina Alejandra Trujillo Venegas, Jefa de Personas Zonal de la demandada, señala que el actor tenía facultades de desvinculación de personal pero que en ello tenía que ver el área legal, de la mano con recursos humanos, que en caso de desvinculación por cumplimiento de plazo lo podía hacer directamente, pero por otra causal debe remitirse la documentación a Recursos Humanos, pero quien firma y solicita la desvinculación era el gerente de tienda. De ello se denota



que la desvinculación no era una facultad autónoma, salvo en el evidente caso del cumplimiento del plazo, cuyo fin, por cierto, está determinado por el mismo contrato y no por decisión del jefe de local. En tanto, la testigo del demandante, Priscilla Natalia Jorquera Rojas, quien se desempeñó hasta el año 2018 en local de la demandada en Graneros, señala que era supervisora de cajas y que la toma de decisión de contrataciones es nivel central y que la documentación para desvincular llegaba desde Recursos Humanos. Sumado a los documentos aportados por el actor, referidos a actas de fiscalización, acuerdos y finiquitos de trabajadores de la demandada, en cuyos encabezamientos representan a la empresa otras personas.

En base a lo anterior, la sentencia concluye que todos los elementos probatorios antes expuestos y las circunstancias descritas dan cuenta que el trabajador demandante, en su función de gerente de tienda, no contaba con poderes decisorios que comprometieran las políticas de la empresa demandada, que por el contrario, requería supervisión y visado en su actuar, respecto de decisiones más relevantes, que contaba con presupuesto asignado, del que debía responder y para su incremento debía realizar solicitudes previas. Asimismo, la supervisión del personal a su cargo y su evaluación no le otorgar poderes decisorios, como si lo hacen la autonomía para contratar o desvincular trabajadores, facultades de las que no estaba dotado. Por el contrario, todas las facultades conferidas al actor las ejercía dentro del ámbito del supermercado a su cargo pero, carecía de poderes decisorios que comprometieran las políticas generales de la compañía, carecía de facultades de administración general, como si las poseen los cargos gerenciales de nivel superior. Dentro de sus facultades, carecía de autonomía para decidir materias tales como, fijación de precios de mercaderías, fijación de metas de ventas, determinación de los logos y fisonomía del supermercado, ofrecimiento de rebajas u ofertas, pues tales políticas provienen desde el nivel central ubicado en Santiago, dentro de un marco totalmente preestablecido, donde simplemente debe acatar las instrucciones de la superioridad de la empresa. Así las cosas, es posible establecer que el trabajador no contaba con facultades de administración general, ni su cargo era de exclusiva confianza del empleador, pese a lo



señalado en el contrato, de manera tal que no se configura en la especie ninguno de los supuestos del artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, por lo que procede declarar injustificado el despido y ordenando el pago del incremento legal del 30% de la indemnización por años de servicios.

SEXTO: Que, ahora bien, en el recurso de nulidad, la demandada se ha limitado a plantear que el demandante contaba con facultades generales de administración, por lo que podía ser despedido conforme al inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo, sin invocar la hipótesis de tratarse de un cargo de exclusiva confianza del empleador, por lo cual el examen que corresponde hacer a propósito del recurso, se circunscribe al caso de los trabajadores *que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración.*

De lo anterior, se desprende que dos son los requisitos que deben cumplirse copulativamente para encontrarnos en el supuesto de la norma, cuales son, que el trabajador debe tener poder para representar al empleador y además, debe estar dotado de facultades generales de administración.

Luego, cabe precisar que ambos presupuestos son de contenido fáctico normativo, cuya determinación importa un proceso de calificación jurídica en base a estándares o conceptos legales valorativos indeterminados, labor que, en consecuencia, puede ser revisada al amparo de la causal de derecho invocada por el recurrente, por cuanto demanda del juez una precisión de aquellos elementos normativos (estándares) que no se agotan en la comprobación de hechos ni en el mero contraste de esos hechos con los enunciados de la norma, pues requieren de un juicio de valor que tenga la virtud (o el defecto) de sustraer o de incorporar al caso concreto en el supuesto legal.

SÉPTIMO: Que, en primer lugar, en cuanto al poder para representar al empleador, esta exigencia se refiere, en particular, a la representación del empleador frente a sus trabajadores, pues esta norma



necesariamente debe colacionarse con el resto de las disposiciones legales contenidas en el Código del Trabajo relacionadas con la materia, como, por ejemplo, el artículo 4º, en cuanto dispone: “Para los efectos previstos en este Código, se presume de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica”.

Pues bien, de la extensión de las funciones del demandante señaladas en su contrato y de las labores que la sentencia recurrida analiza en el considerando noveno, resulta palmario que el demandante, en cuanto gerente de tienda, contaba con poder para representar a la empresa frente a sus trabajadores, de modo tal que no sólo estamos frente a la hipótesis del gerente aparente frente a los trabajadores, en los términos del citado artículo 4º, sino frente a empleado que cuenta con un poder de carácter general de dirección, control y administración, lógicamente circunscrito a la sucursal respecto de la cual detenta el cargo de gerente de tienda.

En este sentido, la doctrina, 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 (En Gamonal y Guidi, Manual de Contrato de Trabajo, LegalPublishing Chile, Santiago, Chile, año 2010, pág. 286, citando a Sierra, 2009:33).

De este modo y como primera precisión, resultan erróneos los argumentos de la sentencia recurrida relativos a excluir la hipótesis del inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo, por el hecho de que los poderes se limiten a la sucursal de Graneros y que existan otros 200 gerentes de tienda en el país, por cuanto, como se dijo, la norma no requiere que el gerente o encargado de tienda tenga poderes de administración respecto de todas las oficinas de la empresa, sino que permite que éstos se encuentren circunscritos a una sucursal.

A lo dicho cabe agregar que de los términos de las funciones asignadas al demandante, detalladas en el motivo cuarto de este fallo, no



cabe duda que éstas 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.

OCTAVO: Que, por lo demás, si bien la doctrina y la jurisprudencia entienden que el poder general debe contar con 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 lógica distribución del poder de dirección, control y administración, cuyo es el caso de autos, en el que la empresa empleadora cuenta con al menos 200 sucursales en el país, contexto en el que no resulta extraño que existan políticas y lineamientos generales que no puedan ser modificados por los gerentes, como tampoco resulta extraño que para poder despedir a trabajadores por causales distintas del término del plazo, deba consultar al área jurídica de la empresa, limitaciones que, sin embargo, no impiden reconocer que el gerente de tienda tenga facultades generales de administración dentro del ámbito de su gestión.

NOVENO: Que, de todo lo expuesto, cabe concluir que los hechos establecidos en el fallo recurrido, referidos en particular, a las funciones para las cuales fue contratado el demandante y que efectivamente ejerció en el desempeño de su cargo, permiten concluir que el actor, en cuanto gerente de tienda, contaba con poder para representar a la empresa y con facultades generales de administración y control, dentro del ámbito de su gestión, por lo que efectivamente la sentencia impugnada incurrió en infracción de ley que tuvo influencia en lo dispositivo del fallo, por cuanto dejó de aplicar el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, no obstante concurrir sus presupuestos normativos, lo que llevó al tribunal a acoger la demanda de despido injustificado, en circunstancias que éste debió ser rechazada, por configurarse la causal de desahucio, que autoriza a poner término al contrato de trabajo, en los términos allí descritos, los que se cumplieron por



la demandada al pagar la indemnización sustitutiva del aviso previo (\$1.531.213) y la indemnización por 11 años de servicios (\$16.843.347). todo lo cual justifica acoger el presente recurso de nulidad, invalidar el fallo recurrido y dictar la sentencia de reemplazo que corrija el error de derecho antes constatado.

DÉCIMO: Que, al haberse acogido la causal principal, corresponde omitir pronunciamiento respecto de la causal subsidiaria.

Por estas consideraciones y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 477, 480, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se acoge**, sin costas, el recurso de nulidad deducido por la parte demandada en contra de la sentencia definitiva dictada con fecha diecinueve de noviembre de dos mil veintidós, por el Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua, en la causa RIT O-53-2022, la que, en consecuencia, **se invalida**, dictándose en su reemplazo la que se dicta a continuación, en forma separada y sin nueva vista.

Redactada por el ministro Pedro Caro Romero.

Regístrese y devuélvase.

Rol Corte 943-2022 Laboral

No firma la Ministra Sra. Marcela de Orúe Ríos, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la presente causa, por no integrar el día de hoy, en razón de encontrarse con permiso de conformidad a lo dispuesto en el artículo 347 del Código Orgánico de Tribunales.

Se deja constancia que esta sentencia no reúne los presupuestos para ser anonimizada, de acuerdo a lo dispuesto en el Acta 44-2020 de la Excma. Corte Suprema.

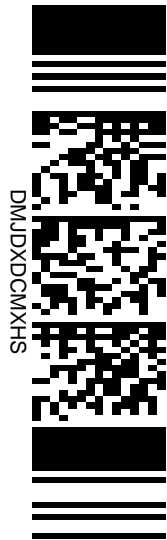
Pedro Salvador Jesus Caro Romero
MINISTRO
Fecha: 10/02/2023 15:23:29

José Andres Irazabal Herrera
ABOGADO
Fecha: 10/02/2023 13:13:50



Pronunciado por la Primera Sala de la Corte de Apelaciones de Rancagua integrada por Ministro Pedro Salvador Jesus Caro R. y Abogado Integrante Jose Irazabal H. Rancagua, diez de febrero de dos mil veintitrés.

En Rancagua, a diez de febrero de dos mil veintitrés, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Rancagua, diez de febrero de dos mil veintitrés.

En cumplimiento de lo resuelto precedentemente y de lo dispuesto en el artículo 478 del Código del Trabajo, se dicta el siguiente fallo de reemplazo.

VISTOS:

Se reproduce la sentencia que se reemplaza, salvo el último párrafo del considerando sexto y sus motivos séptimo a décimo tercero, que se eliminan.

Y se tiene en su lugar y, además, presente:

Que, de acuerdo a lo expresado en los considerandos cuarto y sexto a noveno del fallo de nulidad que precede, es forzoso concluir que la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones deducida en autos, debe ser rechazada por cuanto la demandada puso término al contrato de trabajo en virtud de la causal de desahucio, contemplada en el inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo, la que resulta aplicable al demandante y se encuentra justificada en razón de ostentar 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 la sucursal de la cadena de supermercados Unimarc, ubicada en la calle Obispo Rafael Lira 2 N° 42, comuna de Graneros, Sexta Región.

Por estas consideraciones y lo dispuesto, además, en los artículos 456, 459 y 482 del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que, se rechaza en todas sus partes la demanda de despido injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones, interpuesta por don Juan Marcelo Aguilera Quintanilla en contra de la empresa Rendic Hermanos S.A.

II.- Que, no se condena en costas a la parte demandante, por haber tenido motivo plausible para litigar.

Regístrese y comuníquese.

Redactada por el ministro Pedro Caro Romero.

Rol Corte 943-2022 Laboral.



No firma la Ministra Sra. Marcela de Orúe Ríos, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la presente causa, por no integrar el día de hoy, en razón de encontrarse con permiso de conformidad a lo dispuesto en el artículo 347 del Código Orgánico de Tribunales.

Se deja constancia que esta sentencia no reúne los presupuestos para ser anonimizada, de acuerdo a lo dispuesto en el Acta 44-2020 de la Excma. Corte Suprema.

Pedro Salvador Jesus Caro Romero
MINISTRO
Fecha: 10/02/2023 15:23:33

José Andres Irazabal Herrera
ABOGADO
Fecha: 10/02/2023 13:14:03



Pronunciado por la Primera Sala de la Corte de Apelaciones de Rancagua integrada por Ministro Pedro Salvador Jesus Caro R. y Abogado Integrante Jose Irazabal H. Rancagua, diez de febrero de dos mil veintitrés.

En Rancagua, a diez de febrero de dos mil veintitrés, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

