

Rancagua, diecinueve de noviembre de dos mil veintidós.

VISTO, OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Comparece **JUAN MARCELO AGUILERA QUINTANILLA**, cédula nacional de identidad N°14.200.615-4, trabajador, domiciliado para estos efectos en calle Bueras N° 359, oficina 608, Comuna de Rancagua, Sexta Región, quien deduce demanda en Procedimiento de Aplicación General, por Despido Injustificado, Indebido o Improcedente, Cobro de Prestaciones, en contra de su ex empleador **RENDIC HERMANOS S.A.**, RUT N° 81.537.600-5, representada legalmente según lo dispuesto en el artículo 4 inciso primero del Código del Trabajo, por don Gerardo Salinas Mendoza, cédula nacional de identidad N° 13.684.226- 9, ignoro profesión u oficio, o por quien haga las veces de tal en virtud de dicho artículo, ambos domiciliados en calle Cerro el Plomo, N° 5680, piso 11, Comuna de las Condes, Región Metropolitana.

Señala que con fecha 15 de abril del 2011, ingresó a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para su ex empleador, para cumplir las funciones de “Gerente de Tienda”, específicamente de la sucursal de la cadena de supermercados UNIMARC, ubicada en la calle Obispo Rafael Lira 2 N°42, comuna de Graneros, Sexta Región, las labores antes señaladas consistían en planificar, dirigir y controlar el buen funcionamiento del local, administrar el personal según la función para la cual estaban asignados, planificar la puesta en escena del local (góndolas máquinas expendedoras, publicidad de los productos en oferta), todo lo anterior siguiendo los lineamientos e instrucciones entregadas por la gerencia zonal, coordinar la toma de inventarios, participar en ellos y dar respuesta por los resultados, asegurar el cumplimiento de las metas establecidas por la gerencia en diversos aspectos, tales como venta, brecha, control de gastos, pautas de calidad, pautas de adhesión a procesos, entre otros.

Hace presente que cualquier decisión debía ser consultada y autorizada, como ejemplo para contratar o despedir a un trabajador, cambio de cargo o puesto de un trabajador, aumentos de sueldo, entrega de bonos, compras o devolución de mercadería, todo debía ser visado por el gerente zonal, que a su vez debía pedir autorización al gerente regional y este último a los gerentes de operaciones ya sea de recursos humanos, finanzas, marketing, etc.

Expresa que su jefe directo era el gerente zonal, Paulo Mario Gariglio Illanes.

Indica que su ex empleador, tiene aproximadamente 300 sucursales a lo largo del país y cada una de estas, cuenta con un gerente de tienda, sobre los gerentes de tiendas



están 18 gerentes zonales, luego sobre estos están los 5 gerentes Regionales y en la cúspide de la línea de mando están los gerentes de operaciones, el gerente general y luego a la cabeza el directorio de la empresa.

Agrega que su jornada de trabajo estaba sujeta al inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo.

Afirma que para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, debe considerarse, para el cálculo de su última remuneración mensual, lo señalado en el finiquito suscrito con su ex empleador en el ítem “Desahucio”, la suma de \$1.531.213.

Expone que con fecha 16 de noviembre de 2021, fue despedido por su ex empleador a través de una carta de despido que en la parte pertinente señala: *“Por medio de la presente, informamos a usted que, con esta fecha, la empresa ha determinado poner término a su contrato de trabajo por aplicación de la causal contemplada en el inciso 2º del artículo 161 del Código del Trabajo que dispone...”*.

Controvierte la causal y los hechos que motivaron su despido, ya que las funciones que realizaba no cumplen con las hipótesis descritas en el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo. Al efecto, destaca que con fecha 25 de noviembre del 2021, suscribió el correspondiente finiquito, con reserva del derecho de demandar el saldo de días compensados pendientes desde 2018 – 2021, por 22 días y por la causal injustificada de despido y descuento de seguro de cesantía.

Asevera que la causal aplicada por su ex empleadora para su despido, es del todo improcedente, toda vez que su persona no tenía facultades generales de administración, ni representación, puesto que quienes las tienen son los gerentes operacionales, el gerente general y el directorio. Y que las actividades que llevaba a cargo son los actos propios de un cargo de jefatura pero ello en la unidad básica, que es una sucursal, de una de las 300 sucursales que tiene su ex empleadora a lo largo del país, no reviste la calidad de aquel dependiente referido en el inciso 2º del artículo 161 del Código Laboral.

Manifiesta que sin perjuicio de ejercer labores como gerente de tienda, solo ejecutaba ordenes, nunca tuvo facultades generales de administración, ni representación, su labor fundamental no era la administración de los recursos, ni la representación de la demandada, no firmé acuerdos contractuales con terceros, contratistas o instituciones de gobierno que pudiera comprometer a la demandada en forma relevantes o siquiera significativa.



Adiciona que su vínculo laboral con la empresa demandada, no contemplaba el trabajar los días festivos, no obstante lo anterior, debió cumplir con sus funciones durante estos días según el siguiente detalle:

Año 2020.- Trabajó los días feriados 15 de agosto, 12 de octubre y el 8 de diciembre, todos del año 2020.

Año 2021.- Trabajé los días feriados 03 de abril, 21 de mayo, 28 de junio, 16 de julio, 17 de septiembre, 11 de octubre, 01 de noviembre, todos del año 2021.

Por ende, expresa que entre el año 2020 y 2021, trabajó 10 días feriados, debiendo su ex empleador compensarle estos días trabajados con el pago de su remuneración diaria aumentado un 50%, esto se colige del inciso segundo del artículo 37 del Código del Trabajo, en atención a lo anterior, su ex empleador le adeuda la suma de \$765.600.-

Manifiesta que pese a estar sujeto al artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo, es viable el cobro de estos días en los cuales desempeñó sus funciones para la demandada.

Afirma que su ex empleador le descontó de su finiquito, el aporte del seguro de cesantía por la suma de \$2.640.880, no existiendo sentencia que determine justificado el despido, carecería de un requisito de la esencia para que opere este descuento, en la medida que el despido no tuvo por fundamento una de las causales que prevé el artículo 13 de Ley 19.728, por ello se debe declarar dicho descuento improcedente y restituirse la suma de \$2.640.880.-

Solicita, en definitiva declarar que el despido de que fue objeto ha sido injustificado, indebido o improcedente y que la demandada debe ser condenada al pago de las siguientes prestaciones:

a).- Recargo Legal, correspondiente al 30% sobre los años de servicio (\$16.843.347), establecido en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, por la suma de \$5.053.004.-

b).- Pago de 10 días feriados trabajados en los períodos 2020 y 2021, según lo detallado en el punto II.3 de la presente demanda, por la suma de \$765.600.-

c).- Se declare que el descuento por Seguro de AFC, por la suma de \$2.640.880, es improcedente, y condene a su ex empleador a restituir el monto antes señalado.

d).- Las sumas señaladas con intereses y reajustes, conforme los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

e).- Costas.



Todo ello sin perjuicio de las sumas mayores o menores que S.S conforme los antecedentes del proceso determine.

SEGUNDO: La demandada contesta la acción de despido injustificado y cobro de prestaciones, solicitando su rechazo íntegro, con costas.

Expone que el actor reconoce que su cargo era de Gerente de Tienda, por ello estima que confiesa judicialmente que se encuentra dentro del supuesto objetivo del artículo 161, inciso segundo, del Código del Trabajo.

Precisa que el señor Aguilera, como Gerente de Tienda, tenía a su cargo todos los trabajadores del Supermercado que administraba y que representaba a Rendic Hermanos S.A., encontrándonos frente a una inaceptable tergiversación de los hechos, a modo de ejemplo suscribía y actuaba, en: a. Firma de cartas de despido de trabajadores de Rendic Hermanos S.A.; b. Firma de contratos de trabajo y anexos de contrato de trabajo en representación de Rendic Hermanos S.A., respecto de trabajadores de la misma; c. Ejerciendo la facultad sancionatoria de Rendic Hermanos 10 S.A., amonestado (y firmando éstas) a los diversos cargos que dependían de él; d. Comprometía el patrimonio de Rendic Hermanos S.A al suscribir asignaciones y otorgando prestamos respecto de trabajadores que dependían de su administración.

Explicita que en forma reciente ha sido resuelto por Tribunales del País que los Administradores (ex Gerente de Tienda) de Supermercados si representan a la Empresa, resultándoles aplicables la causal de desahucio escrito del empleador, del artículo 161, inciso segundo, del Código del Trabajo.

Señala que al actor se le puso término a su contrato de trabajo cumpliendo con todas las formalidades legales por desahucio escrito del empleador, dicha decisión le fue comunicada al actor mediante la entrega de una carta de aviso, la cual fue recibida por éste, señalándole expresamente la causal legal por la cual se puso término a su contrato de trabajo. Además, el artículo 162 del Código del Trabajo ordena fundar la carta de despido sólo en cuanto a la causal contemplada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo y no contempla esa obligación para la causal de desahucio escrito del empleador, invocada en autos. Así las cosas, su representada satisface la norma mediante: i) la notificación al trabajador; ii) que éste se encuentre en alguno de los supuestos del inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo, de la decisión del Empleador de poner término al contrato en virtud de esa causal, sin más requisitos legales.



Indica que la causal de desahucio no requiere consignar los hechos en que se funda ésta, ni su representada tiene obligación alguna de acreditar causa en la desvinculación del demandante, por ello, en la presente causa sólo debe discurrir en determinar: 1. La procedencia de la causal invocada, en atención al cargo y funciones del actor. 2. La procedencia de los demás conceptos que reclama.

Al efecto, asevera que el actor como “Gerente de Tienda”, tenía facultades generales de administración y de representación, era quien representaba a la empresa en el Supermercado a su cargo y administraba éste. Estaba a cargo de la totalidad de los 44 trabajadores del Supermercado, siendo su máxima autoridad. En dicho sentido, el actor en la demanda reconoce que se encontraba desarrollando actividades propias de un cargo de jefatura, asimismo reconoce que las labores desarrolladas se enmarcan dentro de las facultades generales de administración. En efecto, en su contrato se encuentran las siguientes funciones, a modo ejemplar, del cargo: - Administrar según las políticas y procedimientos entregados por la compañía el recurso humano del local. - Controlar y gestionar los indicadores (venta, brecha, gastos directos). - Autorizar cambio y traslado de personal a diferentes secciones y/o locales. - Desarrollar y gestionar la estrategia comercial adecuada, para alcanzar el cumplimiento de las metas. - Autorizar Notas de crédito. - Autorizar cambios de turno, retiros de personal. - Determinar horarios de las jefaturas. - Gestionar la desvinculación o contratación de personal para el local a administrar.

Detalla que en el plano práctico es aún más claro que el señor Aguilera representaba a Rendic Hermanos S.A. en el ejercicio de su cargo, puesto que firmó contratos de trabajo; cartas de despido de trabajadores del Supermercado que administraba; ejercía el poder sancionatorio del Empleador, de manera directa, a través de la suscripción de amonestaciones. En definitiva, el actor ostentaba facultades esenciales de representación y administración del empleador, la demandada.

Destaca que Rendic Hermanos S.A. es una Sociedad Anónima, siguiendo la línea de fundamentación del demandante, el Gerente General también tiene una jefatura, y recibe directrices de su actuar: de parte del Directorio, siempre hay alguien que genera directrices, los dueños de la Empresa, es precisamente la facultad de dirección y mando del empleador, propia de la relación laboral. En efecto, “el sólo hecho obedecer instrucciones y/o dar cuenta de su gestión a un jefe de zona de la respectiva empresa, puesto que dicha obligación sólo obedecería a la organización estructural desde el punto de vista comercial de una entidad empresarial de gran envergadura, como ocurre con la demandada, sin que



ello implique, que en la respectiva unidad que presta sus servicios el trabajador, carezca del grado de confianza que se le ha conferido por el empleador o que carezca de facultades propias de administración, ya que éstas, no necesariamente deben estar referidas a todas las actividades del empleador, sino que basta que se refiera al lugar geográfico donde presta sus servicios”, lo que deviene en carente de sustento fáctico la alegación expuesta por el demandante, ya que éste era la máxima autoridad en el Supermercado.

Estima que resulta evidente que el actor tenía poder para representar al empleador con amplias facultades. Asimismo, es claro que el actor tenía facultades generales de administración y además, dicho cargo tiene la característica de ser de exclusiva confianza del empleador, motivo por el cual no puede existir duda alguna de que el demandante ostentaba un cargo que puede ser objeto de la causal de desahucio. Concluye que el señor Aguilera sí se encontraba dotado de facultades generales de administración, ya que se encontraba facultado para representar al empleador; sus actos en ejercicio de su cargo afectaban directamente el patrimonio de ésta por la sola realización del acto, así como le imponían obligaciones a Rendic Hermanos S.A. Es decir, podía disponer dentro de las facultades de su cargo, y actuar, en representación de ésta. En efecto, el demandante podía, de forma individual, sin autorización previa, comprometer el patrimonio de Rendic Hermanos S.A. a su sola voluntad y arbitrio, obligándola con terceros (en este caso los trabajadores cuyos contratos firmó). Tenía radicadas en él dichas facultades. Así las cosas, se concluye necesariamente que la causal aplicada al demandante se encuentra conforme a derecho atendida la existencia de las facultades de representación y administración que tenía el actor en su cargo, con lo cual se configuran a cabalidad los supuestos necesarios para proceder al desahucio del señor Aguilera, de acuerdo con el inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo. En atención a lo expuesto, el recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicios resulta improcedente, así como la restitución del aporte del seguro de cesantía.

Consigna respecto del descuento del aporte del empleador al Seguro de Cesantía, que su restitución no es procedente, ya que, de conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13 de la Ley 19.728, a propósito de la indemnización por años de servicio, el empleador puede descontar sus aportes al seguro del trabajador, sea o no justificado el despido, tal cual se ha resuelto por la Excelentísima Corte Suprema, a modo ejemplar, en causa Rol 138.207.2020 del 5 de mayo de 2021.



Asevera que es improcedente del recargo legal del 30% sobre la indemnización por años de servicios solicitada, ya que conforme lo señalado en los acápites anteriores, el despido del actor es procedente, justificado y ajustado a derecho y su representada ha dado cabal cumplimiento a las exigencias legales.

Igualmente, considera improcedente del pago de días feriados no compensados por los periodos 2020 y 2021. Al efecto, alude a la infracción al artículo 446 N°4 del Código del Trabajo, el que establece la obligación por parte del demandante de exponer de forma clara y circunstanciada todos fundamentos sobre los cuales basa sus pretensiones. En el caso de autos, y respecto de estos conceptos concretos, el demandante no fundamenta su procedencia y la forma de cálculo por medio a la cual llega al monto que solicita en la demanda de autos. Tal ausencia constata el incumplimiento aquí señalado y, por tanto, el rechazo de la reclamación. En subsidio de lo recién planteado, de igual manera niega la procedencia de adeudar días de feriados compensados en 2020 y 2021.

Expone respecto de los reajustes solicitados por el actor conforme al artículo 63 del Código del Trabajo, que éstos son totalmente improcedente, ya que nada se adeuda por concepto de remuneraciones, indemnizaciones, ya que se encuentra pagado todo concepto y suscrito finiquito entre las partes de autos. Asimismo, cabe señalar que para el improbable caso que su representada sea condenada al pago de algún concepto a favor del actor, este se establecerá recién en la sentencia, una vez que ésta se encuentre ejecutoriada, por lo que el cálculo de la reajustabilidad sólo puede iniciarse desde esa fecha. En relación con los intereses, no procede su pago, de modo que el deudor sólo incurrirá en mora luego que se encuentre firme o ejecutoriada la sentencia y medie requerimiento judicial.

En definitiva, pide, declarar: 1. Que la causal de desahucio ha sido aplicada al actor conforme a derecho. 2. Que el despido es justificado, declarando improcedente el recargo del 30% solicitado. 3. Que es improcedente la restitución del descuento del Seguro de Cesantía solicitado. 4. Que la solicitud de pago de 10 días feriados en el periodo 2020 y 2021 incumple el requisito señalado en el numeral cuarto del art. 446 del Código del Trabajo. Que de todas formas es improcedente el pago de 10 días feriados de los periodos 2020 y 2021. 5. Que no corresponde el pago de intereses y reajustes. 6. Que se condena en costas a la parte demandante o, en subsidio, que se exime a esta parte de su pago, por tener motivos plausibles para litigar.

TERCERO: En su oportunidad, en la audiencia preparatoria respectiva, se llama a las partes a conciliación, la que no se logra dada la falta de acuerdo.



En consecuencia, se fijan los siguientes hechos pacíficos:

1. La relación laboral entre las partes comprendió el periodo entre el 15 de abril de 2011 al 16 de noviembre de 2021.
2. Las labores del demandante eran de Gerente de Tienda.
3. La remuneración el actor era de \$1.531.213.-
4. El descuento de AFC corresponde al monto de \$2.640.880.-
5. En cuanto a la jornada de trabajo el trabajador, estaba sujeto al artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo.
6. La causal invocada es la del artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo.

A su vez, se fijaron como hechos a probar, los siguientes:

1. Efectividad que el demandante, en el ejercicio de su cargo de gerente de tienda, detentaba facultades generales de administración y representación y/o se trataba de un funcionario de exclusiva confianza; hechos y circunstancias.
2. Efectividad que el demandante laboró los días 15 de agosto, 12 de octubre y 08 de diciembre del 2020, y 03 de abril, 21 de mayo, 28 de junio, 16 de julio, 17 de septiembre, 11 de octubre y 01 de noviembre de 2021; en su caso, procedencia del pago o compensación de dichos días laborados.

CUARTO: En la audiencia de juicio, los litigantes aportaron los siguientes medios de prueba:

I.- PARTE DEMANDADA:

a.- Documental:

1. Contrato de trabajo y anexos. 1.1. Anexo de contrato de fecha 1 de junio 2013. 1.2. Contrato de trabajo de fecha 1 de mayo 2014. 1.3. Anexo de contrato de fecha 1 de agosto 2021.
2. Carta de despido de fecha 16 de noviembre de 2021, firmada por el actor.
3. Comprobante de envío DT.
4. Finiquito suscrito por el actor, ratificado ante Notario Público.
5. Anexo de contrato de la señora Pamela Minchea, de fecha 15 de diciembre de 2018, firmado por el actor.
6. Anexo de contrato de la señora Pamela Minchea de fecha 15 de diciembre de 2018, firmado por el actor.
7. Contrato de trabajo de la señora Cinthya Gálvez de fecha 20 de febrero de 2018, firmado por el actor.



8. Anexo de contrato de la señora Cinthya Gálvez de fecha 20 de febrero de 2018, firmado por el actor.

9. Anexo de contrato de la señora Cinthya Gálvez, fecha 9 de octubre de 2019, firmado por el actor.

10. Anexo contrato de la señora Cinthya Gálvez de fecha 20 de febrero de 2018, firmado por el actor.

11. Contrato de trabajo de la señora Gladys Hueichao de fecha 17 de enero de 2019, firmado por el actor.

12. Anexo contrato señora Hueichao de fecha 17 de enero de 2019, firmado por el actor.

13. Contrato de trabajo de la señora Pamela Minchea de fecha 15 de diciembre de 2018, firmado por el actor.

14. Carta de amonestación de la señora Monseratt Ortega de fecha 12 de abril de 2021, firmada por el actor.

15. Carta de amonestación de don Christian Romero de fecha 16 de junio de 2021 firmada por el actor.

16. Carta de amonestación de don José Luis Telles de fecha 16 de junio de 2021, firmada por el actor.

17. Carta de amonestación de la señora Javiera Savelle de fecha 22 de junio de 2021.

18. Carta de amonestación de la señora Pamela Minchea de fe fecha 12 de julio de 2021, firmada por el actor.

19. Carta de despido del señor Marcelo Fuentes de fecha 8 de noviembre de 2021, firmada por el actor.

20. Carta de despido de la señora Camila Suazo, de fecha 10 de noviembre 2021, firmada por el actor.

21. 5 comprobantes de vacaciones firmados por el actor de los siguientes trabajadores: 22.1 Señora Cinthya Gálvez año 2020. 22.2 Señora Cinthya Gálvez año 2019. 22.3 Señora Cinthya Gálvez año 2018. 22.4 Señora Gladys Hueichao año 2020. 22.5 Señora Pamela Minchea año 2020.

23. Acta de comparendo ante la Dirección del Trabajo.

b.- Confesional:

Se desiste en la audiencia de juicio.



c.- Testimonial:

1. Francisco Adolfo Cartagena Sagredo, jefe de relaciones laborales de la demandada.

II.- PARTE DEMANDANTE.

a.- Documental:

1.- Copia de cédula de identidad del actor Juan Marcelo Aguilera Quintanilla.

2.- 2 copias de finiquitos de trabajadores de la empresa demandada, de fechas 08 de marzo del 2021 y de fecha 14 de junio del 2021.

3.- 2 copias de actas de fiscalización realizadas por el Seremi de Salud, de fechas 06 de junio del 2019 y de fecha 16 de septiembre del 2021.

4. Copia documento emanado de la empresa, denominado Acuerdo excepcional y voluntario de condiciones más beneficiosas en caso de término de la relación laboral por la causal y las condiciones que se indican de fecha 23 de febrero del 2021.

5.-Certificado entregado por la empresa a los trabajadores de fecha 01 de agosto del 2021.

6.- Finiquito suscrito por el trabajador de fecha 25 de noviembre del 2021, con la respectiva reserva de derechos.

7.- Cadena de correos electrónicos entre el trabajador y la empresa demandada. Asunto “vacaciones juan aguilara”.

b.- Confesional:

Comparece a absolver posiciones Paulina Trujillo Venegas, cédula de identidad N° 19.249.954-2, jefe de personas zonal de la demandada.

c.- Testimonial:

1.- Priscila Natalia Jorquera Rojas, asistente de cobranza.

d.- Exhibición de documentos:

Prescinde de dicha diligencia en la audiencia de juicio.

QUINTO: Tal como se expuso previamente, no se han controvertido los siguientes hechos:

1.- El demandante ingresó a prestar servicios para la demandada el 15 de abril de 2011y se extendió hasta al 16 de noviembre de 2021 y que las labores del demandante eran de Gerente de Tienda, en el Supermercado Unimarc de Graneros, de la demandada.

2.- Su remuneración al tiempo del despido era la suma de \$1.531.213.-



3.- En cuanto a la jornada de trabajo el trabajador, estaba sujeto al artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo.

4. La relación laboral culminó por decisión de la empleadora, quien invocó la causal del artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo, con fecha 16 de noviembre de 2021.

SEXTO: Por otro lado, conforme el mérito de los antecedentes probatorios aportados, analizados conforme la sana crítica, se establece lo siguiente:

i.- El demandante, con fecha 25 de noviembre de 2021 suscribió finiquito respecto de la relación laboral que tuvo con la demandada, en el que estampó reserva de derechos en relación a los conceptos actualmente demandados.

ii.- Conforme el contrato de trabajo actualizado suscrito por las partes de contrato de fecha 1 de mayo 2014, se indica que el cargo del actor, de gerente de tienda, comprende las funciones de 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.

Asimismo, se indican las principales responsabilidades y funciones del cargo. (Segundo del citado contrato):

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

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

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

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

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

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

7.- Mantener contacto directo con el personal.

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

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



10.- 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.

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

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

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

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

15. Lograr los estándares de sala fijados por la compañía.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

26. Mantener el layout de la sala.

27. Monitorear a la competencia e informar

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

29. Realizar acciones diarias para aumentar la rentabilidad del local.

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

31. Realizar Informes sobre, ventas y presupuesto del local.



32. Informar a gerente de zonal o mercado sobre las ventas del supermercado.
33. Desempeñar las labores encomendadas a total satisfacción de la Empresa y de los terceros a quienes la Empresa le preste servicios.
34. Cumplir con las instrucciones emanadas de su superior directo, Gerente de Mercado y de la Gerencia General de la Empresa.
35. Cumplir con todas las demás funciones que se le encomienden y que fueren necesarias para la Empresa.
36. 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.
37. Asegurar un óptimo servicio a los clientes, en cada área del supermercado, solucionando cualquier problema que se presente.
38. 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.
39. Fiscalizar y supervisar que no se produzcan pérdidas o faltantes de dinero, documentos de valor u otros similares en el local.
40. 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.
41. Mantener una conducta laboral y privada intachable acorde con el cargo que desempeña.
42. 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.
43. 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.



44. Abstenerse de recibir o solicitar para si 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,

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

46. 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.

En un primer análisis, de la lectura atenta de estas funciones, si bien dan cuenta de jefatura a nivel de local, no se desprenden 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 dar cuenta de facultades decisorias, tampoco se desprende una especial confianza del empleador depositada en el trabajador.

SÉPTIMO: Sin perjuicio de lo ya señalado, conforme la carta de despido comunicada al demandante, aportada al juicio, de fecha 16 de noviembre de 2021, esta se funda en lo siguiente: *"Por medio de la presente, informamos a usted que, con esta fecha, la empresa ha determinado poner término a su Contrato de Trabajo, por aplicación de la causal contemplada en el inciso 2° del artículo 161 del Código del Trabajo, que dispone expresamente:*

"(...) 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."

Asimismo, señala los montos a pagar por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo (\$1.531.213) y por 11 años de servicios (\$16.843.347).



OCTAVO: Cabe destacar que, para decidir lo debatido, debe tenerse presente el tenor del inciso 2° del artículo 161 del Código del Trabajo, el que faculta al empleador a despedir sin expresión de causal al trabajador, en caso que se den alguna de las tres situaciones que describe la norma citada, a saber:

a.-Trabajadores que tengan poder para representar al empleador, siempre que estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración.

b.- Trabajadoras de casa particular.

c.- Trabajadores que se desempeñan en cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

A su vez, en doctrina se han establecido como parámetros para entender que se está en esta situación, 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.

En la especie, 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.

NOVENO: Pues bien, al 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 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.

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. Dichos 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.

En el sentido anterior, destaca que los contratos de trabajo de otros trabajadores como Cinthya Gálvez, Gladys Hueichao y Pamela Minchea, incorporados a juicio, si bien cuenta 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.

Tampoco lo antes concluido 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.



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.

Cabe destacar, 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.

A su vez, 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.

DÉCIMO: 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.

UNDÉCIMO: Conforme el finiquito aportado, al trabajador le fue descontada la suma de \$3.539.206.- por concepto de aporte realizado por el empleador a la cuenta individual del seguro de cesantía, de conformidad al artículo 13 de la Ley 19.728.

Si bien aquel descuento es del todo procedente cuando la causal de despido se funda en el artículo 161 del Código del Trabajo, como en este caso, resulta que al ser declarado el derecho el empleador a efectuar aquel descuento y al haberlo ya realizado, procede se ordene su restitución, toda vez, que cuando la causal invocada es la del artículo señalado y la misma es justificada, puede el empleador hacer uso de este beneficio y no cuando aquella



no lo es, ya que concluir lo contrario da pie a sólo invocar la norma para descontar a sabiendas que en caso alguno se le ordenará restituir el monto deducido, lo que atenta al espíritu mismo de la norma.

DUODECIMO: Ahora, en cuanto a la compensación de días festivos presuntamente laborados demandados, lo cierto, es que escasa prueba se aportó al efecto por el actor, sobre quien recaía la carga probatoria, tornándose insuficiente la copia de cadena de correos electrónicos a fin de establecer, primeramente, la efectividad de haberse desempeñado en los días consignados, para lo cual era necesario y posible contar con documentos fidedignos mediante exhibición de documentos u otras probanzas, las que no se rindieron.

Atendido lo expuesto, se omitirá pronunciamiento respecto de las alegaciones de la demandada por una presunta infracción en el libelo pretensor respecto a lo consignado en el artículo 446 del Código del Trabajo.

DECIMO TERCERO: La prueba que no se analiza en lo particular, en nada influye en lo dispositivo de esta sentencia.

Por las consideraciones anotadas y visto, además lo dispuesto en los artículos 1 a 11, 63, 161, 162, 168, 172, 173, 446 y siguientes del Código del Trabajo; artículo 13 de la Ley 19.728; artículo 1698 del Código Civil, se declara:

I.- Se acoge la demanda deducida por don JUAN MARCELO AGUILERA QUINTANILLA en contra de su ex empleadora la empresa RENDIC HERMANOS S.A., ambos ya individualizados, en consecuencia, sólo en cuanto se declara que el despido de que fue objeto el trabajador es improcedente y se condena a la demandada al pago de los siguientes conceptos:

a.-La suma de \$ \$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.-La suma de \$2.640.880.- por concepto de descuento del aporte realizado por el empleador a la cuenta individual del seguro de cesantía.

III.-Las sumas ordenadas pagar deberán serlo con reajustes e intereses en los términos de los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Se rechaza en lo demás la demanda.

V.- No se condena en costas a la demandada, por no haber sido totalmente vencida.



Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día, en caso contrario, certifíquese en los términos del artículo 462 del Código del Trabajo y remítanse los antecedentes a la unidad de cobranza Laboral de este tribunal.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT O-53-2022

RUC 22- 4-0381252-1

Dictada por don(a) LIDIA MARIA FERRADA VALDEBENITO, Jueza Destinada.

En Rancagua a diecinueve de noviembre de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



A contar del 11 de septiembre de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>