

Villa Alemana, dieciocho de octubre de dos mil diecinueve.

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO

PRIMERO: Que, el 03 de octubre de 2019 se ha llevado a efecto audiencia de juicio en la causa RIT O-78-2019 sobre despido injustificado y cobro de prestaciones.

La demanda fue interpuesta por doña Rosa María Cornejo Díaz, cesante, domiciliada en Avenida Curauma Sur 1826, casa 211, Curauma, en contra de Brink's Chile S.A., empresa del giro de su denominación, representada legalmente por doña Verónica Moreira Seijo, ambas con domicilio en Veteranos del 79 N° 157, Villa Alemana.

SEGUNDO: Que la parte demandante solicita que se declare que el despido del que ha sido objeto es improcedente y se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones por los montos que indica o los que el tribunal estime procedentes, con reajustes, intereses y costas:

1.- Recargo del 30% contemplado en el artículo 168 del Código del Trabajo, por la suma de \$3.445.342.-

2.- La suma de \$2.111.377 por concepto de descuento indebido de aporte del empleador al seguro de cesantía.

Funda la demanda señalando que el 22 de mayo de 2013, comenzó a prestar servicios, bajo vínculo de subordinación y dependencia en los términos del art. 7° del Código del Trabajo, para BRINK'S CHILE S.A., por medio de un contrato de trabajo cuya duración era indefinida. De acuerdo a lo convenido con la empresa fue contratada inicialmente para el cargo de Jefe de Operaciones Externas, en la sede de la ciudad de Viña del Mar, que abarcaba toda la Quinta Región. Su jornada se encontraba establecida de conformidad lo preceptuado por el art. 22 inciso 2 del Código del Trabajo.

Refiere que su sueldo ascendía al monto de \$1.914.079, el que incluso fue señalado por su ex empleadora al momento de suscribir el finiquito del contrato de trabajo. Hace presente que mientras duró su relación laboral, cumplió cabalmente con las instrucciones encomendadas por el ex



empleador, conforme a lo estipulado en el contrato de trabajo.

Relata que, no obstante, con fecha 9 de mayo de 2019, se cursó, una injustificada carta de amonestación hacia ella, la que oportuna y pertinentemente contestó con fecha 13 de mayo de 2019. La amonestación señalada, se fundaba en que, en virtud de su cargo como jefe de operaciones, debía desarrollar una serie de funciones, entre ellas el control de los procedimientos operativos y de seguridad, así como de cualquier protocolo de gestión o política al interior de la compañía, posicionando esta tarea como de esencia de su contrato de trabajo. Específicamente, se le amonestó por haber contribuido "por omisión a través de su inobservancia, que se modificaran las estructuras físicas de las chapas randómicas de gran parte de la flota de camiones blindados del CLV de Villa Alemana." Según la carta señalada, esto constituye una falta gravísima, puesto que contraviene no sólo las políticas internas de funcionamiento de la empresa, sino también las normas legales que rigen el giro del transporte de valores. Expresa que la carta de amonestación referida continúa de la siguiente forma: "Por consecuencia, en su calidad de jefe de operaciones faltó al control de cumplimiento de las políticas antes mencionadas, para evitar que esto sucediera, lo que representa una omisión a la esencia del contrato de trabajo de igual gravedad. Agrega que el día 13 de mayo de 2019, evacuó sus descargos, señalando que estaba en completo desacuerdo con lo en ella señalado. Afirma que personalmente y vía correo electrónico en reiteradas ocasiones se informó al auditor a cargo el no funcionamiento de las chapas, la empresa técnica a su vez, le respondía señalando que no contaba con instrucciones para el arreglo de éstas, y a mayor abundamiento, aun cuando la empresa estaba en conocimiento de dicha situación, a la fecha de su desvinculación, las chapas seguían presentando desperfectos. Añade que su trabajo siempre fue desempeñado a la altura del cargo y de manera intachable durante los seis años que se desempeñó para la empresa. De todas formas, y aún bajo una interpretación más rigurosa, informó que no contaba con conocimientos técnicos sobre chapas (no obstante, informó su no funcionamiento adecuado) ni tampoco fue capacitada en ello, por lo que poder distinguir si una chapa fue vulnerada



CHQEMYCCKG

o simplemente presenta desperfectos, excedía sus competencias de gestión, y que el funcionamiento de éstas, fue avalado por el centro de gestión. En razón de esto, solicitó se generara una reconsideración de la amonestación cursada. Esto no fue de agrado de sus superiores, y en virtud de este suceso luego fue desvinculada, de manera inmediata.

De la descripción de sus funciones:

En este punto señala que la causal invocada suponía, de conformidad lo señala el art. 161 inciso 2, algún poder para representar al empleador. Pues bien, de conformidad al propio organigrama de la empresa, como jefe de operaciones CLV, debía de manera genérica planificar, organizar, y controlar los procesos y recursos implicados en la operación del CLV y los servicios que entrega la compañía, asegurando la mejora continua y el cumplimiento de los procedimientos, las normas de seguridad y la excelencia en la calidad del servicio que se entrega a los clientes. En específico, debía: 1. Diseñar y planificar los procesos involucrados en las operaciones internas y externas a nivel regional en forma eficiente, 2. Supervisar y controlar la ejecución de planes diseñados para la operación interna y externa de la Región. 3. Supervisar y gestionar los recursos y personas del CLV bajo su dependencia. 4. Controlar que las operaciones se realicen asegurando el estricto cumplimiento de los procedimientos normas de la compañía y legislación vigente. 5. Apoyar y controlar el cumplimiento de presupuesto y rentabilidad de los servicios prestados.

Estima que, del propio organigrama de la empresa ya mencionado, se desprende que las posibilidades efectivas de representación, no se traducen sino en meras obligaciones de supervisión, estando vedada la posibilidad de contratación y desvinculación de personal o decisiones respecto de contratos con clientes y proveedores.

Antecedentes del despido:

En este punto refiere que, luego de los sucesos relatados, específicamente de la amonestación que se le cursó, y su posterior descargo, el ambiente laboral se tornó poco ameno, hasta que el día 31 de mayo de 2019, se le



comunica por escrito el término de su contrato de trabajo, invocando la causal contemplada en el art. 161 inciso 2 del Código del Trabajo, esto es "desahucio". En la carta se le indica que se le pagarían los siguientes conceptos: indemnización sustitutiva de aviso previo, por el monto de \$1.914.079, indemnización por años de servicio por un monto de \$11.484.474. Se le informó asimismo que sus cotizaciones previsionales se encontraban íntegramente pagadas.

Relata que con fecha 14 de junio de 2019, suscribieron con la empresa, el finiquito respectivo, no obstante, se reservó oportunamente los derechos para impetrar la presente acción. Además de los conceptos ya señalados en el apartado anterior por motivo de falta de aviso e indemnizaciones por años de servicio, se le pagaron vacaciones proporcionales por el monto de \$1.634.664. También se le practicó el descuento por concepto de AFC, por el monto de \$2.111.377.

CONSIDERACIONES DE DERECHO.

Bajo este título señala que la causal esgrimida por la demandada para poner término a la relación laboral que les ligaba es la contenida en el art. 161 inciso segundo, que versa de la siguiente forma: "En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que en todo caso, estén dotados de a lo menos, de facultades generales de administración, (.. ,)el contrato de trabajo podrá terminar además por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con a lo menos treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo". A su turno, el art. 4 del Código del Trabajo otorga una presunción de derecho, respecto de aquellos casos en los que se entiende que un trabajador representa al empleador, y tales casos son: 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." Sostiene que ninguna de estas hipótesis le era aplicable, pues en efecto, carecía absolutamente de poderes o atribuciones para comprometer o resolver los rumbos financieros u organizativos de la sucursal en la que me desempeñada. Al respecto, precisa que



CHQEMYCCKG

en la carta no se señala de que forma sus labores implicaban algún tipo de facultad de administración, en cuanto procede la aplicación de la causal de desahucio, no siendo detallada la carta en este sentido. Se entiende que están dotados de facultad general de administración, aquellos dependientes que representan al empleador en los diversos aspectos inherentes a toda relación laboral, tratándose de trabajadores que en el ámbito organizacional de la empresa desempeñen funciones superiores de mando e inspección y ejerzan facultades decisorias sobre políticas y procesos productivos de comercialización, de conformidad lo señala el Ordinario 1499/0074 de 23 de abril de 2001 de la Dirección del Trabajo). En efecto, lo contenido en el art. 4 del Código del Trabajo importa que el gerente o apoderado, esté dotado de facultades generales de administración, es decir, se requiere un poder otorgado por el empleador a dicha persona para que desarrolle sus funciones, sin que haya cabida al gerente o administrador aparente del art. 4 del Código del Trabajo, según lo señalado por Sergio Gamonal, Manual del Contrato de Trabajo.

Arguye que la jurisprudencia se ha esmerado igualmente en aclarar un concepto que no es pacífico, a modo ejemplar el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, en causa O-259-2013, ha señalado, en su considerando sexto: "Que por su parte los cargos o empleos de exclusiva confianza del empleador y cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos y habida consideración que el código no define lo que debemos entender por tales, debemos recurrir al sentido natural de la palabra y en este sentido el Diccionario de la Real Academia Española define " de confianza" en lo pertinente, como" Dicho de una persona en quien se puede confiar" y confiar pro su parte lo define como " encargar o poner al cuidado de alguien algún negocio u otro cosa" y como " depositar en alguien, sin más seguridad que la buena fe y la opinión que de él se tiene, la hacienda, el secreto o cualquier otra cosa" y por su parte la doctrina y jurisprudencia los han conceptualizado a los trabajadores, como aquellos que por sí sólo habilitan a quien los desempeña para poder comprometer a la empresa, al estar investidos para decidir sobre su marcha y futuro, o bien cuando la labor significa una función directa y especial entre las partes con posibilidad de comprometer gravemente



los intereses de la empresa, por lo que no es empleado de exclusiva confianza quien en cada una de sus actividades está supeditado a la concurrencia de la voluntad de otro, al carecer de facultades para comprometer los intereses de la empresa. En el mismo orden de ideas, son requisitos a concurrir para calificar un cargo de exclusiva confianza: a) facultades para representar judicial y extrajudicialmente a la empleadora en toda clase de actos o en algunos con trascendencia económica; b) poder y capacidad para disponer o enajenar no obstante limitaciones, el patrimonio empresarial; c) poder de dirección de la empresa, así el carácter de exclusiva confianza dimana con la naturaleza misma de la función, desarrollada y el contenido del servicio prestados."

Arguye que del análisis minucioso de la calidad que debieran revestir las funciones que prestó para su ex empleador, para poder sostener que contaba con capacidades de representación y en consecuencia serle plenamente aplicable la causal consagrada en el art. 161 inciso 2 del Código del Trabajo, puede concluir que en efecto éstas no revestían tal magnitud y por el contrario, sólo se desempeñaba como supervisora, sin tener injerencia alguna en las decisiones comerciales, políticas económicas y manejo del personal en cuanto a su contratación y desvinculación.

TERCERO: Que la demandada contestó la demanda solicitando su rechazo con expresa condena en costas.

Reconoce los siguientes hechos:

1. Que la relación laboral entre su representada y el actor se inició con fecha 22 de mayo de 2013, y que la misma se extendió hasta el día 31 de mayo de 2019.
2. Que la demandante se desempeñó como Jefe de Operaciones Externas, la cual abarcaba toda la Región de Valparaíso.
3. Que la jornada laboral de la actora se encontraba establecida en conformidad a lo preceptuado por el artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo.
4. Que la causal invocada para el término de la relación laboral, es aquella contenida en el artículo 161 inciso 2°



del Código del Trabajo, esto es, desahucio escrito del empleador.

Niega que de las funciones de la actora se desprendan meras obligaciones de supervisión.

Hace presente que con fecha 9 de mayo efectivamente se cursó una amonestación escrita debido a una falta de carácter grave por parte de la demandante

Niega que el despido haya sido ilegal o injustificado;

Niega las aseveraciones de la actora en cuanto señala que no tenía "injerencia alguna " en decisiones comerciales y económicas.

Estima que no procede el recargo del artículo 168 solicitado por la actora y niega adeudarle suma alguna.

En cuanto a la causal de despido señala que el 31 de mayo de 2019, se puso término al contrato de trabajo de la demandante, por la causal establecida en el artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo, esto es **"desahucio escrito del empleador"**.

Afirma que el cargo que la actora desempeñaba para su mandante, se encontraba contemplado dentro aquellos descritos en el artículo 161 inciso 2 del Código del Trabajo, ya que, en su calidad de Jefe de Operaciones Externas, ejercía un cargo de exclusiva confianza para su mandante, cuestión que se desprende no sólo de la designación del empleo, sino que también del descriptor de cargos del mismo.

Sostiene que, mediante este último documento el actor tomó conocimiento acerca de las funciones más importantes del cargo que desempeñaba, las que resumidamente reflejan la capacidad de administración, coordinación, liderazgo, gestión, fiscalización y manejo que la empresa le entregó al momento de elegirle como Jefe de Operaciones Externas, y que dan cuenta del nivel de confianza que éste implicaba.

Agrega que, del mismo modo, el documento en referencia describe las competencias que debía tener la persona que detentara la posición de Jefe de Operaciones Externas, de la misma manera se indicaba responsabilidades anexas al cargo,



entre las que encontramos las de "Supervisar", "Controlar y Supervisar", "Gestionar y Supervisar", "Controla", etc.

Sostiene que es evidente que el cargo del "Jefe de Operaciones Externas" ejercido por la Sra. Cornejo implicaba no solo un nivel de confianza especial para Brink's Chile S.A., sino que además requería de competencias especiales, y exigencias superiores a las de la mayoría de los trabajadores que se desempeñan en la empresa, lo que da cuenta de que este encargo no podía ser entregado sino a personas especialmente calificadas para la empresa.

Arguye que todo lo señalado anteriormente debe ser además analizado a la luz del giro que desempeña su representada, el cual implica el transporte y seguridad de valores, siendo un rubro particularmente delicado, al cual sólo una persona de exclusiva confianza puede desarrollar las labores de "Jefe de Operaciones Externas" la sola ejecución de este cargo requiere de capacidades y condiciones calificadas para la empresa.

Considera que es evidente que la actora se encontraba bajo el presupuesto contemplado por el artículo 161 inciso 2 del Código del Trabajo, siendo entonces procedente la causal invocada por su representada para el despido del trabajador.

Estima improcedente el recargo sobre la indemnización por años de servicio pues tal como se expresó en el acápite precedente, su representada en uso de sus facultades legales puso término al contrato de trabajo de la demandante, invocando la causal establecida en el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, esto es, **"desahucio escrito del empleador"**.

Arguye que el desahucio consiste en la facultad del empleador de poner término de inmediato a la relación de trabajo sin causa justificada, y se caracteriza por consistir en una mera manifestación unilateral de voluntad formalizada a través de un aviso o comunicación escrita, en orden a que no desea perseverar en el contrato, sin que sea necesario demostrar la pertinencia de ciertos hechos o tras situaciones similares.



Es así como en la fecha antedicha, se entregó carta de aviso de término de contrato de trabajo a la Sra. **Rosa María Cornejo Díaz** según el siguiente tenor:

"Por medio del presente instrumento le informo a usted que con fecha 31 de mayo de 2019, se ha resultado poner término a la relación laboral que la ligaba con nuestra Compañía en virtud de la causal contenida en el artículo 161 del Código del Trabajo, inciso 2, esto es "Desahucio".

Sostiene que en la especie se daban los elementos necesarios para configurar la causal legal invocada por su representada y, en consecuencia, el despido de la demandante es justificado y conforme a derecho, siendo improcedente conceder incremento legal del 30% solicitado.

En lo que respecta al descuento por el aporte al seguro de cesantía señala que no procede la solicitud de devolución del aporte realizado por el empleador al Seguro de Cesantía. La Ley N° 19.728 que "Establece un Seguro de Desempleo", dispone la obligación del trabajador y empleador de cotizar para el seguro de desempleo. Dicha obligación corresponde un 0,6% de sus remuneraciones imponibles para el trabajador, y un 2,4% de las remuneraciones imponibles para el empleador.

De acuerdo a lo establecido en los artículos 9 y 23 de la Ley N° 19.728, del 2,4% de cargo del empleador, un 1,6% se abona en una cuenta personal de propiedad del afiliado-trabajador (Cuenta Individual de Cesantía), y un 0,8% ingresa a un fondo denominado Fondo de Cesantía Solidario.

Afirma que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 13 de dicha ley la eventual indemnización por años de servicios a que tendría derecho el trabajador en el caso de término de la relación laboral en virtud de las causales establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es por necesidades de la empresa o desahucio, no se ve afectada, pero se imputa a esta indemnización la parte del saldo de Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan.



Considera que no obsta lo anterior, que se declare que la causal fue injustificada, toda vez que de igual forma el término de la relación laboral se producirá por la causal de necesidades de la empresa. Lo anterior, toda vez que el legislador por una parte NO estableció que en el caso de declararse injustificada y/o indebida la causal invocada, el empleador no pueda descontar el aporte realizado de conformidad a la normativa antes referida, y, por otra parte, como se señaló la causal de término de igual forma será la de necesidades de la empresa. Añade que, del texto de la ley, NO se establece que cuando el despido sea declarado indebido, no se pueda descontar el aporte del empleador al seguro de cesantía.

Hace presente que, cuando el legislador quiere dar o establecer que en caso de declararse indebida o injustificada una causal, que el término de la relación laboral se produjo por otra causal, EXPRESAMENTE lo ha señalado, como es en el caso del despido indirecto, que cuando es rechazado, de conformidad a dispuesto en el artículo 177 del Código del Trabajo, se entiende que es por renuncia del trabajador.

Refuerza lo señalado, lo establecido en el artículo 52 de la Ley N° 19.728: *"Cuando el trabajador accionare por despido injustificado, indebido o improcedente, en conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, o por despido indirecto, conforme al artículo 171 del mismo Código, podrá disponer del saldo acumulado en su cuenta Individual por Cesantía, en la forma señalada en el artículo 15, a partir del mes siguiente al de la terminación de los servicios, en tanto mantenga su condición de cesante.*

Si el tribunal acogiere la pretensión del trabajador, deberá ordenar que el empleador pague las prestaciones que correspondan conforme al artículo 13. A petición del tribunal, la Sociedad Administradora deberá informar, dentro del plazo de cinco días contado desde la fecha de recepción del oficio del Tribunal, el monto equivalente a lo cotizado por el empleador en la Cuenta Individual por Cesantía, más su rentabilidad.

Los recargos que correspondan conforme al artículo 168 del Código del Trabajo, habrán de calcularse sobre la prestación



CHQEMYCXKG

de cargo directo del empleador y las sumas retiradas de la Cuenta Individual por Cesantía correspondientes a las cotizaciones del empleador, más su rentabilidad. Además el tribunal ordenará que el empleador pague al trabajador las sumas que éste habría obtenido del Fondo de Cesantía Solidario.

Para el efecto a que se refiere el inciso anterior, se presumirá que el trabajador mantuvo la condición de cesante durante los cinco meses siguientes al término del contrato."

Argumenta que, entender de forma distinta la aplicación del artículo 13 de la Ley N° 19.728, significaría establecer una sanción adicional al empleador, la que no está contemplada en la ley, lo que en nuestra legislación no resulta posible, pues las normas que regulan estatutos sancionatorios, son y deben ser de derecho estricto.

Insiste en que, si el legislador hubiere querido o establecido que el descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía, no procedía en el caso que la causal de necesidades de la empresa fuere declarada injustificada o indebida, expresamente lo habría señalado como lo hizo en el ya citado artículo 52 de la Ley 19.728.

No concluir lo anterior, sería aplicar una sanción al empleador, que NO se encuentra establecida en la Ley.

Hace presente que, en materia sancionatoria, como sería lo que se hace con la aplicación e interpretación que hace el sentenciador, se vulnerarían principios básicos, toda vez que como lo ha señalado el Tribunal Constitucional, los principios inspiradores del orden penal contemplados en la Constitución Política de la República han de aplicarse a todo caso en que se establezca una sanción. Entre ellos, dice dicho Excmo. Tribunal, **es necesario destacar los principios de legalidad y de tipicidad**, los cuales no se identifican, sino que el segundo tiene un contenido propio como modo de realización del primero. La legalidad se cumple con la previsión de delitos e infracciones y de las sanciones en la ley, **pero la tipicidad requiere de algo más, que es la precisa definición de la conducta que la ley considera reprochable, garantizándose así el principio constitucional**



de seguridad jurídica y haciendo realidad, junto a la exigencia de una ley previa, la de una ley cierta (Sentencia de 26 de agosto de 1996. Rol 244. Considerando 9° y 10°).

Sostiene que en la especie NO hay legalidad y tipicidad de la sanción, ya que la norma en comento, art. 13 de la Ley 19.728, a diferencia de lo sostenido por el sentenciador, no exige que el despido sea declarado injustificado y por otra parte no se contempla la tipicidad, conducta que la ley considera reprochable.

Refiere que en este sentido se ha pronunciado la Excelentísima Corte Suprema, en fallo de fecha 4 de marzo de 2019, en causa ROL 23.348-2018:

CUARTO: Que se efectuó el llamado a conciliación, proponiendo el tribunal bases de arreglo para ello, sin que las partes lograren un acuerdo.

QUINTO: Que se recibió la causa a prueba fijándose como hechos a probar los siguientes:

1.- Funciones encomendadas a la demandante conforme a su contrato de trabajo y aquellas efectivamente realizadas en la práctica, en el desempeño de la relación laboral. En su caso, efectividad que ocupada un cargo o empleo de exclusiva confianza del empleador.

2.- Procedencia de la causal del artículo 161 inciso segundo, esto es, desahucio, invocada por el empleador y cumplimiento por parte de éste de las formalidades legales para proceder al despido de la actora.

SEXTO: Que la parte demandada incorporó la siguiente prueba en la audiencia de juicio:

Documental

1) Copia de Contrato de trabajo celebrado entre Brink's Chile S.A. y la demandante, de fecha 22 de mayo de 2013, firmado por ambas partes.

2) Copia de documento titulado "Anexo de contrato de trabajo" celebrado entre Brink's Chile S.A. y la demandante de fecha 06 de febrero de 2017, firmado por ambas partes.



- 3) Copia de documento titulado "Perfil de Éxito Jefe de Operaciones" elaborado por Brink's Chile S.A.
- 4) Copia de liquidaciones de remuneraciones de Rosa Cornejo Díaz, periodo de febrero de 2019 a mayo de 2019.
- 5) Copia documento titulado "Certificado de saldo Aporte Empleador al Seguro de Cesantía para imputar a Indemnización" de Rosa Cornejo Díaz, periodo de mayo de 2013 a abril de 2019.
- 6) Copia de carta de aviso de término de contrato de trabajo, dirigida a Rosa Cornejo Díaz, de fecha 31 de mayo de 2019, firmada por la demandante.
- 7) Copia de comprobante de Carta de aviso para terminación del contrato de trabajo enviado a la Dirección del Trabajo, con aviso electrónico de fecha 08 de agosto de 2019.
- 8) Copia de finiquito de contrato de trabajo, celebrado entre Brink's Chile S.A. y la demandante de fecha 31 de mayo de 2019, firmado por ambas partes y ratificado ante Notario Público el 14 de junio de 2019.

Testifical

A la audiencia de juicio comparecieron en calidad de testigos doña Laetitia Laudanski y don Simón Marambio Montero.

La primera testigo se identificó como gerente de regiones de la empresa demandada precisando que trabaja para ella hace casi tres años y medio. Dijo conocer a ambas partes del juicio porque la demandante trabajaba como jefe de operaciones de Brink's en Villa Alemana y fue despedida en el mes de mayo por desahucio.

En cuanto al cargo de jefe de operaciones declaró que reporta directamente al gerente de cluster que es quien está a cargo de varias sucursales.

El jefe de operaciones debe velar por los resultados de la sucursal de Villa Alemana de acuerdo a los objetivos definidos por la jefatura., debe velar por la operación



diaria de la sucursal afirmando que en Villa Alemana son 101 personas. Ella era el cargo mayor.

Explicó que la actora estaba arriba de los supervisores de operaciones que le reportaban y a ellos a su vez les reportaban sus equipos.

Declaró que ella tenía poderes a nivel nacional porque todos los jefes de operaciones tienen poderes ante Carabineros y ante Policía Local.

Señaló que a nivel nacional son 19 sucursales, siendo la de Villa Alemana la más grande en términos de facturación y volumen. La primera es la de Santiago.

Declaró que ella interactuó con la actora cuando ella ejercía el cargo de gerente de excelencia operacional, tenían reuniones relacionadas con proyectos. La testigo explicó que ella se reunía con los jefes de operaciones (JOP), les compartía la carta Gantt, el proyecto, la estrategia. Los JOP tenían que implementar los proyectos.

Explicó que sobre el jefe de operaciones está el gerente de cluster que es la persona responsable de varias sucursales, de sus resultados, viaja entre esas sucursales.

Al exhibírsele la copia de liquidación de remuneraciones de la actora incorporada bajo el número 8 como prueba documental por la demandada, la reconoce como aquella correspondiente a la actora y en cuanto a la remuneración de ella manifiesta que está compuesta por un sueldo base, bono anual, bono escolar y gratificación.

Sobre el bono anual declaró que en la compañía entregan un bono anual a los cargos de confianza que se calcula al fin de año en función del cumplimiento de objetivos. Estos objetivos se determinan con el equipo completo.

Señaló que sólo los gerentes y los jefes de operaciones tienen este bono anual.

En el contra examen reiteró que la actora era jefe de operaciones y ella (la testigo) como gerente de excelencia profesional trabajó directamente con la demandante.



Precisó que en el mes de febrero asumió el cargo de jefe de regiones.

Señaló que las instrucciones o los problemas que se generaban se trataban directamente con los dos, gerente del cluster y gerente de operaciones. Si el gerente está se le comunica a él el asunto y si no a la jefe de operaciones o se le dejaba algo por escrito.

Afirmó que la actora debía velar por el procedimiento y la normas, cumplir con los objetivos y velar por el buen resultado de la sucursal.

Señaló que la actora no podía decidir los objetivos pero la potestad de cumplirlos era de ella quien decidía por ejemplo sobre la no renovación de los contratos, tenía a su cargo supervisores, hacía los roles de turno, tenía las herramientas para cumplir con sus funciones. Podía despedir a trabajadores siempre en acuerdo con la compañía, por ejemplo, tratándose de un trabajador a plazo ella podía decidir si se renovaba o no su contrato.

Explicó que la actora expresaba su opinión y que finalmente la carta de despido la hacía la Dirección del Personal. Ella hacía las entrevistas de trabajo y su opinión era tomada en cuenta, la decisión de contratar o no pasa por el jefe de operaciones, el gerente y el representante de la Dirección del personal.

Manifestó que la actora tenía poder ante la Inspección del Trabajo, ante el Juzgado de Policía Local y ante Carabineros.

Ignora en qué parte del contrato u otro documento aparece que el cargo de la actora es de exclusiva confianza.

Ignora si la actora podía celebrar contratos con terceros, cada sucursal maneja un presupuesto que se debe utilizar según los protocolos establecidos.

El testigo Simón Marambio declaró que trabaja para la empresa demandada en calidad de gerente de flota y máquinas, cargo en el que va a cumplir un año. Está a cargo del mantenimiento de los activos, a nivel nacional. Se prestan



CHQEMYCCKG

servicios a todas las sucursales de la compañía, que tiene 19 sucursales.

Declaró conocer a ambas partes. La actora era jefe de operaciones de la sucursal de Villa Alemana.

Señaló que cuando él llegó trabajó con la actora para mejorar algún indicador.

Explicó que había un gerente de cluster para varias sucursales con el que se trabajaban indicadores globales de los CLV (centro logístico de valores).

Afirmó que la actora estaba a cargo de la sucursal. En la sala de procesos hacían un proyecto de operaciones, ella lideraba las operaciones en la sucursal a su cargo. Explicó que hay operaciones internas y externas.

Señaló que en Villa Alemana trabajan cerca de 100 personas.

Expresó que la actora estaba a cargo de la sucursal y después estaba el gerente de cluster con varias sucursales a cargo.

Ella era quien manifestaba los problemas que visualizaba en su flota, se coordinaba con el servicio técnico y gestión de proveedores.

Afirmó que el jefe de operaciones debía gestionar y liderar la operación de la sucursal, representar a la compañía en algunos procesos de la región. Representa a la empresa ante Carabineros.

Declaró que el proceso de planificación anual está centralizado y la operación debe ajustarse a esta planificación.

Explicó que en la etapa de asignación de recursos la actora en su calidad de jefe de operaciones debía velar por el cumplimiento de las rutas.

En el contra examen señaló que en Villa Alemana trabajó en mejorar la disponibilidad de la flota.



Señaló que él tiene un cargo de confianza por ser un gerente y tiene una bonificación anual dependiendo de los resultados de la gestión.

SÉPTIMO: Que, la parte demandante rindió la siguiente prueba:

Documental

- 1) Contrato de trabajo celebrado con fecha 22 de mayo de 2013, entre Brink's Chile S.A. y Rosa Cornejo.
- 2) Finiquito del contrato de trabajo suscrito con fecha 14 de junio de 2019, entre Brink's Chile S.A. y Rosa Cornejo.
- 3) Carta de aviso de termino de contrato de trabajo remitida a Rosa Cornejo por Brink's Chile S.A. con fecha 31 de mayo de 2019.
- 4) Reglamento Interno de Empresa Brink's Chile S.A. en la que constan las funciones contempladas para el cargo de Jefe de Operaciones Externas.

Confesional

En calidad de absolvente y en virtud de delegación otorgada por el representante de la demandada compareció don **HÉCTOR MILLAR ECHEVERRÍA**, quien, previamente individualizado y juramentado señaló, en síntesis, lo siguiente:

- 1.- Que la actora tenía facultades para representar a la empresa respecto de los trabajadores. Esto se expresaba en poder para representar a la compañía en Policía Local, Carabineros y también en instancias de juicios laborales.
- 2.- Que a nivel nacional hay una estructura.
- 3.- Que el contrato de trabajo se hace centralizadamente en el área de recursos humanos.
- 4.- Que la actora podía despedir a un trabajador cuando por ejemplo hay contratos a plazo y puede decidir no renovarlos.
- 5.- Que cuando hay una mala gestión la actora sugiere a quien despedir y esto se autoriza centralizadamente en el área de recursos humanos. Ella informa a recursos humanos porque ella



CHQEMYCCKG

lidera a la gente, trabaja con administrativos y ellos tienen gente a cargo.

6.- Que ella puede avisar directamente a recursos humanos o al gerente de cluster.

7.- Que el cargo de la actora es de exclusiva confianza porque ella tiene poder de representación y además tiene un acuerdo de confidencialidad que es propio de gerentes, jefe de operaciones y directores.

8.- Que existen poderes que constan por escrito.

9.- Que cualquier cargo de la compañía está sujeto a evaluación de desempeño.

10.- Que algunas personas reciben un bono anual de desempeño que se llama bono de evaluación de desempeño.

OCTAVO: Que, de la prueba rendida, valorada en conformidad a las reglas de la sana crítica, se dan por establecidos los siguientes hechos:

1.- Que la actora fue contratada por la empresa demandada el 22 de mayo de 2013 para desempeñar funciones como jefe de operaciones.

Sin perjuicio de no haber sido controvertido, este hecho se encuentra acreditado mediante el contrato de trabajo de la actora incorporado por las partes en el juicio.

2.- Que existen 19 jefes de operaciones en el país, cuyas funciones principales son cumplir las normas y procedimientos establecidos por la empresa para su funcionamiento interno, leer y cumplir con las disposiciones establecidas en el código de ética empresarial, mantener informado a su superior inmediato del avance, cumplimiento o no cumplimiento de metas, presupuestos, disposiciones legales, disposiciones internas de la empresa, así como de cualquier anomalía que ocurra en su sector de trabajo, velar por el cumplimiento de las obligaciones legales e internas del personal a su cargo.

Este hecho ha sido acreditado mediante lo consignado en el contrato de trabajo de la demandante en concordancia con lo consignado en el reglamento interno de la empresa, lo



declarado por los testigos que depusieron en el juicio y e documento sobre descripción de cargo.

3.- Que la remuneración de la trabajadora, a la fecha del despido, estaba compuesta por un sueldo base, gratificación mensual, asignación de colación y de movilización, por un total, para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, ascendente a \$1.915.739.- Además anualmente se asignaba a la actora un bono vinculado al cumplimiento de objetivos.

Este hecho ha sido probado mediante las liquidaciones de remuneración de la trabajadora en concordancia con lo expresado por las declaraciones de los testigos.

4.- Que el aporte del empleador al seguro de cesantía de la trabajadora para efectos de imputación a indemnización asciende a la suma de \$2.111.377.-

Este hecho se encuentra acreditado mediante el certificado emitido por la Administradora de Fondos de Cesantía.

5.- Que el 31 de mayo de 2019 la demandante fue despedida invocándose por el empleador la causal del artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, esto es, desahucio del empleador.

Este hecho se ha probado mediante la carta aviso de despido incorporada en el juicio.

6.- Que el 14 de junio de 2019 la trabajadora firmó y ratificó finiquito con reserva de derechos para reclamar de la causal de despido y el descuento de AFC.

Este hecho se ha acreditado mediante el finiquito presentado como prueba documental.

NOVENO: Que, para resolver el asunto sometido a la decisión de este tribunal es pertinente señalar que el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo prescribe lo siguiente: "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 pague 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."

Como es posible apreciar de la lectura del enunciado normativo, se contemplan acá varias hipótesis, de las cuales y para efectos de este juicio sólo interesan dos: el caso de los trabajadores con poder para representar al empleador y aquellos empleos que por su naturaleza sean de exclusiva confianza.

Respecto de la primera situación cabe tener presente que en la especie ella no se configura pues de la prueba aportada por la parte demandada no es posible concluir de manera fundada que la actora contare con poder para representar al empleador y estuviere dotada de facultades generales de administración. En efecto, de la prueba rendida sólo es posible advertir que sus facultades de administración estaban limitadas a la sede y trabajadores a su cargo únicamente.

Desde luego en el contrato de trabajo de la trabajadora no consta que tuviere tales poderes y tampoco éste aparece reflejado en los restantes documentos aportados. Lo declarado por los testigos tampoco permite llegar a tal convicción pues si bien ellos se refirieron a facultades de la actora para representar a la empresa ante Carabineros o el Juzgado de Policía Local, lo cierto es que no existe antecedente alguno que corrobore aquella afirmación y en todo caso, aun cuando contase con tal facultad, ello no implica que tenga el poder para representar al empleador con aquellas facultades amplias de administración.

A lo anterior cabe agregar que la parte empleadora al contestar la demanda ha centrado su justificación del despido en el hecho de tratarse de un empleo de exclusiva confianza.



En lo que respecta a esta última hipótesis que autoriza el término del contrato por desahucio es preciso tener en consideración que el Código del Trabajo no ha señalado cuáles empleos son aquellos que se incluyen en esta categoría y sólo ha expresado que el carácter de cargo de exclusiva confianza debe emanar de la naturaleza del mismo, siendo fundamental entonces examinar las funciones asignadas a la actora.

Del estudio del contrato de contrato y de lo consignado en el reglamento interno de la empresa y de las funciones que los testigos han declarado que eran propias de la actora se concluye que, si bien las tareas desarrolladas por ella eran delicadas y de gran responsabilidad, la función que realizaba estaba supeditada a las políticas y normas de la empresa en las cuales ella no tenía poder de decisión. Sus tareas estaban sujetas al control de sus superiores, no se advierte tampoco que su cargo le permitiere disponer o enajenar bienes o afectar el patrimonio empresarial ni tampoco las funciones inherentes al cargo podían influir de manera decisiva en la marcha de la empresa.

Si se analiza el documento que la demandada menciona en especial en su contestación, esto es, el descriptor de cargo en concordancia con el contrato de trabajo se advierte que las tareas de la trabajadora estaban acotadas a controlar y supervisar, gestionar, apoyar y planificar en lo relativo a los procesos, los planes diseñados para la operación, los recursos y personas bajo su dependencia y cumplir con el presupuesto. Todas aquellas acciones debía cumplirlas siempre en el marco de las políticas y procedimientos de la empresa, respecto de los cuales no se ha acreditado que ella tuviere algún tipo de injerencia relevante. Lo anterior se corrobora además con el hecho de que la actora tenía una dependencia jerárquica de otra persona a quien debía mantener informada del avance, cumplimiento o no cumplimiento de metas, presupuestos, disposiciones legales, disposiciones internas de la empresa, así como cualquier anomalía que ocurriera en su sector de trabajo.

Ella debía además rendir cuenta acabada y exacta de los gastos que efectuare por cuenta de la empresa teniendo vedado



efectuar compras o incurrir en gastos que no hayan sido previamente autorizados por ésta.

Todos estos aspectos no hacen sino revelar que las posibilidades de la actora de tener influencia categórica en las decisiones administrativas de la empresa, en su patrimonio o en sus políticas internas eran inexistentes y, por lo tanto, su cargo no puede ser calificado como uno de exclusiva confianza.

Por las razones expresadas, el contrato de trabajo no podía terminar por desahucio, de manera que la demanda por despido injustificado será acogida.

DÉCIMO: Que, en cuanto a la petición de condenar a la demandada al pago de la suma de \$2.114.377 por concepto de devolución de lo descontado por concepto de aporte del empleador al seguro de cesantía de la trabajadora, se tendrá presente que el artículo 13 de la ley 19728 dispone lo siguiente: "Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal, calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última.

Se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15.

En ningún caso se podrá tomar en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador, para los efectos de la imputación a que se refiere el inciso anterior."

De la lectura del enunciado normativo se desprende que para que proceda el descuento de la indemnización por años de servicio, el término de la relación laboral debe producirse por las causales del artículo 161 del Código del Trabajo. Si el despido es declarado injustificado significa que la causal



de término fue indebidamente invocada por el empleador y, por lo tanto, no concurre el supuesto de la norma no siendo procedente que efectúe el referido descuento. De otro modo se daría la incongruencia de que el despido se entiende indebido y en consecuencia improcedente la causal invocada y de todas formas se permite que se cumpla el efecto propio de ella.

Por estas razones, la petición de condenar a la demandada al pago de lo descontado por concepto de aporte del empleador a la cuenta individual de seguro de cesantía de la trabajadora será acogida.

UNDÉCIMO: Que, la restante prueba no analizada en detalle, en nada altera las conclusiones expresadas.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 1, 7, 63, 161 inciso segundo, 162, 163, 168, 173 y 446 y siguientes del Código del Trabajo,

SE RESUELVE:

I.- Que se acoge la demanda interpuesta por doña Rosa María Cornejo Díaz en contra de Brink's Chile S.A. declarándose que el despido de la trabajadora es injustificado, condenándose a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

a.- La suma de \$3.445.342 por concepto de recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio.

b.- La suma de \$2.111.377.-

II.- Que las sumas ordenadas pagar deberán ser enteradas con los reajustes e intereses calculados en la forma establecida en el artículo 173 del Código del Trabajo.

II.- Que no se condena en costas a la demandada por estimar que tuvo motivos plausibles para litigar.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT O-78-2019

RUC 19-4-0203562-8



Dictada por doña Marlene Susana Moya Díaz, Jueza Titular
del Juzgado de Letras de Villa Alemana.



A contar del 08 de septiembre de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>