

Concepción, veintidós de marzo de dos mil veinticuatro.

VISTO Y OÍDOS LOS INTERVINIENTES:

PRIMERO: Que comparece en estos antecedentes **Rit O-1263-2023**, don **Alexis Jerez Paz**, abogado, C.I. N.º 10.898.813-4, con domicilio O'Higgins N.º 630, oficina N.º 306, Concepción, en representación convencional de don **KASHBIR HERBERT JAMETT ODALES**, C.I. N.º 10.729.200-4, con domicilio en Almirante Neff N.º 693, Talcahuano, quien viene en deducir demanda de Despido Injustificado y Cobro de Prestaciones Laborales adeudadas, en Procedimiento Ordinario de Aplicación General Laboral, en contra del ex empleador la empresa **RENDIC HERMANOS S.A.**, Rol Único Tributario N.º 81.537.600-5, representada en virtud del artículo 4º del Código del Trabajo por su Gerente, don **Gerardo Salinas**, ignoro número de cédula de identidad, ambos domiciliados para estos efectos en Chacabuco N.º 70, Concepción, y expone:

Que su representado comenzó a prestar servicios para la demandada con fecha 15 de noviembre de 2010. Las funciones que desempeñó fueron las de administrador de local. Su jornada de trabajo se estableció de conformidad con el artículo 22 del Código del Trabajo. Su contrato era indefinido. El promedio de sus tres últimas remuneraciones ascendió a la suma de \$ 2.481.361.

Agrega que el día 31 de mayo de 2023, su representado fue despedido por el representante de la demandada. Con fecha de fecha 06 de junio de 2023, su representado interpuso Reclamo ante la Inspección del Trabajo, N.º 822/2023/3776. El 12 de junio de 2023, ante Notario Público, su representado firmó finiquito, reservándose el derecho al ejercicio de las acciones legales materias del presente libelo.

Asegura que su despido es improcedente fundado en el artículo 161, inciso segundo, del Código del Trabajo pues se fundamenta en hechos falsos, ya que no estaba revestido de facultades generales de administración ni tuvo poder para representar al empleador por lo que no se tipifica el desahucio escrito del empleador.

Termina solicitando que se declare el Despido Injustificado y que, por ende, se adeudan a su representada las prestaciones consistentes en: • Incremento del 30%, contemplado en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, por



\$8.188.491.- • Devolución del descuento efectuado por concepto de la imputación contemplada en el inciso 2° del artículo 13 de la Ley N.º 19.728, por \$ 3.637.322, con los reajustes, intereses y costas que por ley corresponda en la causa.

SEGUNDO: Que contestando la demanda, comparece **Romañ Gómez Contreras**, abogado, actuando en representación convencional de la demandada **RENDIC HERMANOS S.A.**, sociedad comercial, R.U.T. N°81.537.600-5, ambos domiciliados para estos efectos en calle San Francisco N°0946, de la comuna y ciudad de Temuco, quien solicita el rechazo de la demanda sobre la base de las siguientes argumentaciones:

Efectivamente don Kashbir Herbert Jamett Odales ingresó a prestar servicios a su representada a partir del 15 de noviembre de 2010 hasta el 31 de mayo de 2023, siendo su último cargo el de Administrador, debiendo desempeñar su labor en el establecimiento Supermercado Unimarc, ubicado en calle Chacabuco N°70, de la comuna de Concepción. El contrato de trabajo era de carácter indefinido, en su calidad de Administrador mantenía una jornada completa, y recibía un sueldo base conforme a su contrato de trabajo que ascendía a la suma de \$2.481.361.- Con fecha 31 de mayo de 2023 el actor fue desvinculado de la empresa, por aplicación de la causal de desahucio, contenida en el artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo.

Añade que el señor Jamett desde el año 2012 que se desempeñaba como administrador/gerente de tienda de establecimientos comerciales de mi representada, de modo que el actor estaba facultado para representar a la empresa y tenía facultades de administración, la demanda desatiende el hecho que la causal invocada se aplica además cuando estamos frente a trabajadores que ejercen cargos de exclusiva confianza del empleador, como sucede también en el caso del demandante.

Reitera que el actor en su cargo, no solo tenía facultades para representar a su empleador, sino que, además, desempeñaba un cargo de exclusiva confianza del empleador, acorde a las facultades de representación y administración que indica, dentro de las cuales comprende la gestión de participación en el proceso de contratación y desvinculación de trabajadores.



En conclusión, sostiene que el despido estaría ajustado a derecho, resultando improcedentes las prestaciones reclamadas.

TERCERO: Que, durante el curso de la **audiencia preparatoria**, las partes fueron llamadas a conciliación, actuación fracasada.

Sin perjuicio, se fijaron como **hechos no controvertidos**, los siguientes: **1.-** Inicio y término de la relación laboral. **2.-** La remuneración del demandante. **3.-** Que se invocó la causal del artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo. **4.-** Monto que se descontó por concepto de AFC. **5.-** Formalidades legales del despido.

Luego, se **recibió la causa a prueba** fijándose como hechos a probar los siguientes: **1.-** Justificación del despido al tenor de la carta de despido invocada por el empleador. Hechos y circunstancias. **2.-** En caso de no acreditarse la justificación del despido prestaciones adeudadas y su monto. **3.-** Efectividad que el cargo que desempeñaba el demandante se enmarca dentro de algunas de las hipótesis del artículo 161 inciso 2° del Código de Trabajo. Hechos y circunstancias.

CUARTO: Que, **la parte demandada**, para acreditar sus alegaciones, rindió la siguiente prueba:

I.- Instrumental (folio 13 a 25): 1.- Contratos de trabajo de fechas 15 de noviembre de 2010, 01 de marzo de 2011, 01 de agosto de 2011 y 01 de junio de 2012. 2.- Anexos de contrato de trabajo de fechas 01 de mayo de 2014, 01 de noviembre de 2017 y 01 de marzo de 2023. 3.- Carta de despido de fecha 31 de mayo de 2023 y comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo de fecha 01 de junio de 2023. 4.- Finiquito del trabajador de fecha 31 de mayo de 2023 autorizado ante Notario Público con fecha 12 de junio de 2023 y complemento de finiquito del trabajador de fecha 31 de mayo de 2023 autorizado ante Notario Público con fecha 13 de septiembre de 2023. 5.- Liquidaciones de remuneraciones de mayo de 2022 a mayo de 2023, ambas inclusive. 6.- Comprobantes de recepción de Reglamento Interno de la empresa de fechas 01 de febrero de 2011, 27 de febrero de 2021 y 01 de abril de 2022. 7.- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Rendic Hermanos S.A. 8.- Cartas de aviso de término de contrato firmadas por el actor, de doña Daniela Piceros Alarcón de 29 de mayo de 2023, de doña Yuritza Paredes Aedo de 30 de abril de 2023, y de don Axel Rizzo Fuentes de 09 de marzo de 2023. 9.- Certificación de fondo de



sencillo al 31 de marzo de 2023 del local Unimarc Código 0713 Gómez Carreño, autorizado por el actor. 10.-Certificación de caja chica al 31 de marzo de 2023 del local Unimarc Código 0713 Gómez Carreño, autorizado por el actor. 11.-Orden de trabajo N°207771 de fecha 13 de mayo de 2023 de Operador de Control de Plagas Green Pest Control SPA autorizado y firmado por el actor. 12.- Anexo de contrato de trabajo de 01 de marzo de 2023 de Paula Gacitúa Monares; pacto de compensación de días festivos trabajados de 07 de abril de 2023 de Ingrid Aceituno Espinoza; Solicitud de permiso con goce de remuneración de 24 de mayo de 2023 de Leslie Aillón Vidal; Anexo de contrato de trabajo de 01 de abril de 2023 de Ingar Cepeda Campos; comprobante de constancia laboral para empleadores de 11 de mayo de 2023 respecto de Igor Cerda Ramírez; y carta de amonestación de fecha 02 de mayo de 2023 de Igor Cerda Ramírez, todos documentos autorizados y firmados por el actor en representación de Rendic Hermanos S.A. 13.- Informe nocturno de inventario Unimarc Gómez Carreño de fecha 26 de mayo de 2023; guía de despacho electrónica N°22050819 de fecha 25 de mayo de 2023 de Rendic Hermanos S.A.; Factura Electrónica N°45175940 de 25 de mayo de 2023 de Ideal S.A.; Guía de despacho electrónica N°22037918 de 22 de mayo de 2023 de Rendic Hermanos S.A.; Guía de despacho electrónica N°22037918 de 22 de mayo de 2023 de Rendic Hermanos S.A.; y Acta de Merma N°4933144920 de 25 de mayo de 2023 del local Unimarc Gómez Carreño, todos documentos autorizados y firmados por el actor en su calidad de administrador del local.

II.- Testimonial: 1.- Hernán Wong Suazo, Rut: 13102744-3 Gerente Zonal Operaciones, Rut 13.102.744-3; y, **2.- José Fernández Muñoz**, Rut: 12.794.072-k Administrador.

QUINTO: Que, por su parte, el demandante rindió los siguientes medios probatorios:

I.- Instrumental (folio 3): 1. Copia de Carta de despido de fecha 31 de mayo de 2023. 2. Copia de Finiquito de fecha 31 de mayo de 2023, firmado ante la inspección del trabajo con fecha 12 de junio de 2023. 3. Copia de Reclamo ante la Inspección del Trabajo, N.º 822/2023/3776, de fecha 06 de junio de 2023. 4. Copia de Acta de Comparendo de Conciliación ante la Inspección del Trabajo, N° 822/2023/3776, de fecha 07 de julio de 2023.



SEXTO: Que, **no existe discusión** acerca de la existencia de la relación laboral por la cual el demandante comenzó a prestar servicios para la demandada con fecha **15 de noviembre de 2010**; que las funciones que desempeñó fueron las de administrador de local; que su contrato era indefinido; que el promedio de sus tres últimas remuneraciones ascendió a la suma de \$2.481.361; que el despido cumplió las formalidades legales; y que al actor se le descontó por concepto de aporte patronal al seguro de cesantía la suma de \$3.637.322.

SÉPTIMO: Que, **en cuanto al despido**, este ocurre el día **31 de mayo de 2023**, oportunidad en que el actor fue despedido por la causal del **artículo 161 inciso 2°** del Código del Trabajo, esto es, desahucio escrito del empleador.

Efectivamente dicha norma contempla la facultad del empleador de despedir por la causal antes referida, en los siguientes términos que se reproducen en lo pertinente: *“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 (...), el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador (...). 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 se observa, el legislador permite separar a un trabajador o trabajadora por esta causal en dos hipótesis diferentes, esto es, en el caso de trabajadores con poder para representar al empleador, dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y en el caso de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador. En la especie, el empleador invocó las dos hipótesis legales, como desprende de la carta de despido, de modo que debe demostrar en autos que concurren ambos supuestos en relación al trabajador despedido, pues de lo contrario su decisión quedaría desprovista de los fundamentos que el propio empleador consideró para sostener el despido.

Conviene recordar, en relación a la causal esgrimida, que no basta tener poder para quedar comprendido en el desahucio, sino que el apoderado debe estar dotado de las facultades generales de administración que son aquellas señaladas en el **artículo 2132** del Código Civil, que permiten al mandatario realizar todos los



actos generales de administración. En otras palabras, se requiere un poder otorgado por el empresario a dicha persona para que desarrolle sus funciones, sin que haya cabida para el gerente aparente del **artículo 4°**. Y en relación a la segunda hipótesis, debe aclararse que para que opere el desahucio el elemento confianza debe ser preponderante y crucial, son cargos que implican la dirección de un proyecto, la realización de tareas de índole comercial, el control técnico o el manejo de información reservada. De contrario, no es cargo de exclusiva confianza quien está supeditado a la concurrencia de la voluntad de otra persona, al carecer de facultades para comprometer los intereses de la empresa.¹

OCTAVO: Que, para demostrar los hechos pertinentes, el empleador produjo prueba instrumental y testimonial que, sin embargo, no logran convencimiento sobre los supuestos alegados.

En efecto, de los contratos de trabajo acompañados se observa que el actor antes cumplió durante un largo período funciones menores dentro de la organización, comenzando como operador multifuncional desde **2014**, con montos remunerativos menores, pasando en noviembre de **2017** a desempeñarse como “administrador de tienda”.

En la cláusula primera de su anexo de contrato de trabajo de **01 de marzo de 2023**, vigente a la época del despido, no se observa que se haya otorgado en concreto al actor poderes de representación con facultades de administración. Por el contrario, se enumeran una serie de funciones que constituyen el deber de obediencia propio de un trabajador subordinado, sin capacidad de actuar en lugar del empleador, sino sólo de cumplir las instrucciones superiores en el contexto de las obligaciones laborales pactadas.

Se acompañan, además, tres cartas de despido firmadas por el actor; un certificado de fondo de sencillo y un certificado de caja chica, ambos autorizados por el actor; una orden de trabajo firmada por el actor para una tercera empresa; una serie de instrumentos de naturaleza laboral, como anexos de contratos, cartas de amonestación, solicitudes de permiso, con firma que se atribuye al demandante; e informe de inventario, documentos tributarios y un acta de merma que registran igualmente firmas del actor.

¹ Gamonal, Sergio. Derecho individual del trabajo. Doctrina, materiales y casos. Ediciones Der. Agosto. 2021. P. 411-413.



Sin embargo, estos antecedentes sólo dan cuenta del cumplimiento de parte del trabajador de sus obligaciones contractuales, pues efectivamente se desempeñaba como administrador y en esa condición debía proveer la documentación pertinente y dar curso formal a los procesos administrativos de su cargo. Pero esto no significa que ejerciera poderes de representación en los términos que exige la norma. Debemos advertir que el mismo contrato contemplaba como principales funciones “*administrar, dirigir, supervisar, fiscalizar, controlar, coordinar y supervigilar todo el funcionamiento del supermercado y a su personal*”, en cuyo contexto se elaboran los instrumentos que el demandado acompaña al juicio.

NOVENO: Que, descartada la primera hipótesis, el despido es injustificado.

Sin perjuicio, tampoco es posible sostener, de los mismos antecedentes, que el actor ejercía un cargo de exclusiva confianza.

Al respecto, se debe tener presente que no importan mayormente las menciones que el empleador, quien redacta los contratos, hubiere efectuado en relación a este punto, pues la norma es clara en establecer que tal carácter debe emanar de la *naturaleza* del cargo, ergo, no de la voluntad de las partes.

Además, resulta obvio que en el contrato de trabajo el empleador siempre va a depositar en su trabajador o trabajadora la confianza necesaria para que éste cumpla sus obligaciones, pues el vínculo laboral es esencialmente personal e implica que ambas partes lo ejecuten de buena fe. Pero no es la pérdida de esta confianza la que contempla la ley para autorizar al empleador a despedir por desahucio, desde que para este efecto el elemento confianza que se viene describiendo debe ser preponderante, es decir, debe prevalecer o sobresalir por sobre cualquier otro elemento de la relación laboral, situación que, en todo caso, debe interpretarse restrictivamente, pues el desahucio constituye una excepción al despido causado que contempla el sistema de nuestro Código del Trabajo.

El empleador trajo a declarar a dos testigos, **Hernán Wong** se desempeña en el área de control comercial y **José Fernández** ocupa el mismo cargo del actor, y en el interrogatorio directo describen una serie de acciones administrativas que el actor ejecutaba, tales como la apertura y cierre de local, la atención de los órganos de fiscalización (como Inspección del Trabajo), la definición de turnos laborales, la



ejecución del presupuesto, la tramitación de permisos de trabajadores, contratos y desvinculaciones, etc. Sin embargo, en el contra examen y en el interrogatorio del tribunal revelan que el actor sólo tomaba parte de estos procesos en el marco de su función administrativa. En efecto, resulta evidente que Rendic S.A. se encarga de la administración de una serie de locales comerciales pertenecientes a la cadena Unimarc, cuyo modelo de negocio distribuido en diferentes unidades a lo largo del territorio, implica necesariamente que el empleador mantenga en cada local un encargado del área administrativa, pero esto no significa que el trabajador se transforme en un apoderado con facultades de administrar todo el negocio ni que se trata de un trabajador de exclusiva confianza, ya que de la misma declaración de los testigos se revela que todos los procesos en que interviene el actor se mantienen centralizados y, por tanto, escapan al poder de decisión del actor.

Así, de las mismas declaraciones se obtiene que **Jamett Odales** si bien participaba de la contratación y despido de los trabajadores de su local, en realidad sólo lo proponía o solicitaba, pero luego debía esperarse la tramitación “a nivel central” de Recursos Humanos, desde donde se enviaba la documentación pertinente (contrato o comunicación de despido); su función presupuestaria se limitaba a “ejecutar” el presupuesto; si se producían pérdidas, el administrador se limitaba a dar cuenta de ellas a su jerarquía; si detectaba responsabilidad o incumplimiento de un dependiente, debía también reportar a sus superiores; se reconoce como superiores del cargo al gerente zonal, a quien el actor debía rendir cuenta. Con lo cual se colige que si bien el actor pudo razonablemente ejercer obligaciones asociadas a las labores administrativas relevantes para la entidad demandada, su función no era gravitante en el manejo del negocio, pues no ejercía funciones que comprometieran los intereses de la empresa; como quiera que los testigos afirman que el trabajador, por ejemplo, no tenía injerencia en las políticas y reglamentos de la empresa; no podía contratar directamente a una empresa proveedora ni definir las condiciones de sus contratos; y no podía definir el perfil de cargo de los trabajadores bajo su dependencia ni alterar la estructura de la unidad en que se desempeñaba.

En razón de lo anterior, se concluye que no se tipifica la causal que blande el empleador para despedir al demandante, razón por la cual el despido es



improcedente y corresponde acoger la demanda, debiendo condenarse al demandado al pago del incremento legal pertinente del **30%** sobre la indemnización por años de servicio pagada en el finiquito, rubro que asciende a **\$8.188.491**.

DÉCIMO: Que, **en cuanto al descuento de cesantía**, tras haberse declarado injustificada la causal de despido invocada por el empleador, resulta también improcedente el descuento, pues, como se ha fallado por la Excm. Corte Suprema, una condición *sine qua non* para que opere el descuento de que se trata, es que el contrato de trabajo haya terminado efectivamente por las causales previstas en el **artículo 161** del Código del Trabajo, lo que se ve corroborado por su **artículo 168, letra a)**, de manera que si la sentencia declara injustificado el despido priva de base a la aplicación del **inciso segundo del artículo 13 de la Ley N° 19.728**, pues tanto la indemnización por años de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía, constituyen un efecto que emana de la exoneración prevista en el **artículo 161** del Código del Trabajo. En tal sentido, si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado por el tribunal, simplemente no se satisface la condición, en la medida que el despido no tuvo por fundamento una de las causales que prevé el **artículo 13 de la Ley N° 19.728**.

Por estas consideraciones, normas citadas y demás pertinentes, **SE RESUELVE:**

I.- Que se acoge la demanda presentada por **Alexis Jerez Paz**, en representación de don **KASHBIR HERBERT JAMETT ODALES**, en contra de la empresa **RENDIC HERMANOS S.A.**, representada por don **Gerardo Salinas**, en cuanto se declara improcedente el despido del actor y se condena a la demandada a pagar al actor:

a.- La suma de \$8.188.491 por concepto de incremento legal del 30% sobre la indemnización por años de servicio;

b.- La suma de \$3.637.322 por concepto de devolución de lo descontado en finiquito por el aporte del empleador al seguro de cesantía.

Las sumas antes indicadas deberán pagarse con más los reajustes e intereses que contempla el artículo 173 del Código del Trabajo.



II.- Que, habiendo sido totalmente vencida la parte demandada, se le condena en costas, regulándose las personales en la suma de \$2.000.000.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

Notifíquese a las partes por correo electrónico, si estuviesen registrados.

RIT O-1263-2023

RUC 23- 4-0510452-0

Proveyó don(a) RODRIGO HERNAN VERA GARCIA, Juez Destinado del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.

En Concepción a veintidós de marzo de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

