

La Serena, dieciocho de octubre de dos mil veinticuatro.

Vistos, oídos y considerando:

□□**PRIMERO:** Que, con fechas 20 de agosto, 05 y 13 de septiembre de 2024, ante este Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, se llevó a efecto audiencia de juicio oral en causa RIT O-390-2023 RUC 24-4-0577608-8, sobre despido improcedente y cobro de prestaciones, a la que comparecen ambas partes.

□□El demandante es **JUAN LUIS SEPULVEDA TORREALBA**, cédula de identidad n°7.886.330-7, domiciliado en calle Avenida Islón N°2566, La Serena, y es representada por los abogados Raul Salamanca Galleguillos y Matías Velasco Díaz.

□□La demandada es **EMPRESAS LA POLAR S.A.**, Rut: 96.874.030-k, representada legalmente don **ANDRÉS COD VERGARA**, cédula nacional de identidad N°:10.533.169-K, o por quien sus derechos represente de conformidad a lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo, ambos domiciliados para estos efectos en Gregorio Cordovez, N°575, ciudad y comuna de La Serena, y representada por la abogada Francesca Vicencio Lobos.

□□**SEGUNDO:** Que, el demandante señala que ingresó a prestar servicios el 09 de diciembre del 2002, y el cargo que ejercía era “Gerente de sucursal”, cargo en el cual debía desarrollar bajo la dependencia jerárquica del Gerente zonal Norte, ejerciendo las siguientes funciones:

1a. Organizar recursos humanos y materiales de la tienda a su cargo, diseñando y ejecutando acciones que permitan resultados en un buen clima laboral.

2a. Gestionar a las personas de su equipo, logrando el desarrollo de sus competencias comprometiéndolos con las políticas y estrategias de la compañía.

3a. Gestionar distintas áreas de la compañía para la obtención de los recursos necesarios.

4a. Generar información del entorno, de mercado, organizaciones u otros, que le permitan efectuar análisis, retroalimentar organización e implementar acciones según la orientación que se reciba.

5a. Supervisar la implementación de las políticas y acciones de Visual Merchandising, de acuerdo a los criterios adecuados de modo tal de obtener los resultados para los cuales fueron indicados.

El Contrato de trabajo, a la fecha en que este término, era de duración indefinida.

Atendida a que me encuentro sujeto a la limitación del artículo 172 inciso tercero del Código del Trabajo, la última remuneración íntegra devengada para fines de indemnizatorios, según reconoce expresamente la carta de despido y en el finiquito autorizado con reserva de derecho ante ministro de fe el día 24 de abril del 2024, ascendía a la suma de \$3.338.416.- (tres millones trescientos treinta y ocho mil cuatrocientos dieciséis pesos).”

“Fui desvinculado el día 12 de abril del año en curso, mediante carta de aviso de término



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PSGUXQVLYQP

de contrato por aplicación de la causal del artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, esto es, “Desahucio escrito del empleador”. Pues bien, el despido del que fue objeto el actor resulta totalmente injustificado o improcedente, por las siguientes consideraciones:”

“En cuanto al finiquito y reserva de acciones.

El trabajador al momento de suscribir el finiquito ante notario público con fecha 24 de abril del año en curso, recibió el pago de los siguientes conceptos que se detallan en una “Liquidación de Finiquito”.

- Indemnización Feriado Legal \$12.402.327 y/o Proporcional (54,67 días).
- Indemnización Sustitutiva Mes de Aviso \$3.338.416
- Indemnización por Años de Servicios (11 años) \$36.722.576.

Descuento Aporte Seguro Cesantía Ley 19.728 \$12.191.960.

“A. Que, el despido de que fui objeto es injustificado por haberse aplicado una causal improcedente, condenándose a la demandada al pago de las indemnizaciones pagadas, con el incremento legal previsto en el art. 168 letra a) del Código del Trabajo, o el que SS. estime procedente conforme a Derecho. B. Que, por haber sido injustificado el despido, se pague el descuento de la empresa a título de aporte al seguro de cesantía. C. Que las sumas adeudadas deberán pagarse con reajustes e intereses. D. Que la demandada deberá pagar las costas de esta causa.”

TERCERO: Que, la demandada contesta negativamente, “todos y cada uno de los hechos y afirmaciones contenidos en la demanda presentada por las demandantes, correspondiéndole a éste acreditar la efectividad de sus alegaciones y pretensiones, no pudiendo este Tribunal estimarlas – en forma total ni tampoco parcial – como tácitamente admitidas.

La demanda interpuesta por el demandante debe ser completamente rechazada, toda vez que lo sostenido por la contraparte es erróneo, existiendo argumentos que evidencian que mi representada dio término a la relación laboral que tenía con la señora Leiva por desahucio escrito del empleador, dando estricto e íntegro cumplimiento a las exigencias y formalidades que exige la ley laboral para invocar esta causal, tanto en los aspectos formales como sustanciales.

Los argumentos que a continuación se expondrán, no sólo hacen totalmente justificado el despido del actor, sino que también ponen de manifiesto que el recargo de la indemnización por años de servicio reclamado no tiene sustento fáctico ni jurídico.

El actor fue despedido cumpliendo con todas las formalidades legales, por desahucio escrito del empleador. Dicha decisión le fue comunicada mediante la entrega de una carta de aviso, señalándose expresamente la causal legal por la cual se puso término a su contrato de trabajo.”



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PSGUXQVLYQP

“La causal de desahucio escrito del empleador, que se encuentra contemplada en la ley, específicamente en el artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo, se trata de una causal que atendido el cargo, labores y responsabilidades que tiene un determinado trabajador no requiere que sea fundada. Es decir, la característica esencial del desahucio del empleador constituye el hecho que no requiere ser fundada, sino que aplica a determinados cargos dentro de la estructura de una empresa, y por ello no puede legalmente ser calificada de improcedente, no originando incremento legal alguno a la indemnización por años de servicios.”

“El artículo 161 del Código del Trabajo al referirse a la causal de desahucio escrito del empleador dispone en su inciso 2° 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.”

La norma recién transcrita establece la causal de desahucio escrito del empleador, y la hace aplicable a tres hipótesis, a saber: a. Para aquellos trabajadores que tengan poder para representar al empleador, dotados al menos de facultades generales de administración; b. Las trabajadoras de casa particular; y c. Para trabajadores que ocupen cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tal emane de la naturaleza de estos.”

“Conforme el artículo 13 de la Ley N° 19.728, resulta imperativo para el empleador descontar el aporte que haya efectuado a la administradora de fondo de cesantía del monto de indemnización por años de servicio a que tenga derecho un trabajador cuando su trabajo termine por aplicación del artículo 161 del Código del Trabajo. Por lo mismo, la solicitud del demandante de que no se le descuenten de la indemnización por años de servicio, el monto aportado por el empleador a la administradora de fondo de cesantía resulta contraria a la ley, y por lo mismo es improcedente.”

Por tanto, solicita el rechazo de la demanda, con costas.

CUARTO: Que, por estimar el tribunal que existen hechos sustanciales, pertinentes y sustanciales, se fijaron los siguientes:



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PSGUXQVLYQP

1. ☐ Veracidad en los hechos invocados en la carta de despido, y que estos configuran la causal del artículo 161 inc 2° del Código del Trabajo. Cumplimiento de las formalidades. Hechos y circunstancias.

De la misma manera, se fijaron como hechos no controvertidos:

1. ☐ Existencia de una relación laboral entre las partes, iniciada el día 09 de diciembre de 2022 y finalizó el 12 de abril de 2024.

2. ☐ Que el despido se basó en la causal desahucio del artículo. 161, insisto, segundo, del código del trabajo.

3. ☐ Que la remuneración para efectos del 172 del Código del Trabajo corresponde a la suma de \$. \$3.338.416.

4. ☐ Que fue descontado concepto de seguro de cesantía la suma de \$12.191.960.

I. ☐ Prueba ofrecida y rendida.

QUINTO: Que, la parte demandada **EMPRESA LA POLAR S.A.** ofreció e incorporó la siguiente prueba documental: 1.- Contrato de trabajo suscrito entre COMERCIAL SIGLO XXI S.A y don Juan Luis Sepúlveda Torrealba con fecha 9 de diciembre de 2002. a- Anexo al contrato de trabajo Gerente de Sucursal suscrito entre Empresas La Polar S.A y don Juan Luis Sepúlveda Torrealba con fecha 1 de Octubre de 2023. 2.- Carta de aviso de terminación del contrato de trabajo de don Juan Luis Sepúlveda Torrealba de fecha 12 de Abril de 2024. 3.- Comprobante de carta de aviso para la terminación del contrato de Juan Luis Sepúlveda Torrealba emitido por la Dirección del Trabajo con fecha 6 de Mayo del 2024. 4.- Liquidaciones de sueldo de don Juan Luis Sepúlveda Torrealba de Junio de 2023 a Mayo 2024. 5.- Certificado de pagos de cotizaciones previsionales del 10 de Enero del 2003 a Enero del 2013 emitido por Caja Compensación Los Andes con fecha 4 de Junio de 2024 6- Certificado pago de cotizaciones previsionales de don Juan Luis Sepúlveda Torrealba de Enero de 2013 a Abril del 2024 emitido por empresa PREVIRED con fecha 4 de Junio de 2024 7- Finiquito de contrato de trabajo de don Juan Luis Sepúlveda Torrealba de fecha 24 de Abril del 2024. 8- Certificado de saldo aporte al empleador al seguro de cesantía de don Juan Luis Sepúlveda Torrealba emitido por AFC Chile con fecha 9 de Abril de 2024 9- Escritura Pública titulada “Revoca poderes y confiere mandato especial” Repertorio N°3.864-2022, de la 22 Notaría de Santiago.

Del mismo modo, se produjo la confesional de la demandante **Juan Luis Sepúlveda Torrealba**, cuya declaración queda íntegramente grabada en audio.

Asimismo, declaró testigos **a) Sergio Enrique Alarcon Brantles**, cédula nacional de identidad n° 7.257.002-2, cédula de identidad N° 11.841.102-1, ingeniero comercial, domiciliado en



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PSGUXQVLYQP

Av. Consistorial 2368 Peñalolen, Santiago. **b) María Ester Matus Brinck**, cédula nacional de identidad n° 13.441.787- 0, ingeniera comercial, domiciliada en Francisco de Asis N° 1900, Las Condes.

Por la parte demandante, se incorporó la siguiente prueba: 1. Contrato de trabajo celebrado por el demandante con fecha 01 de marzo del 2013, más copia de anexo celebrado el fecha 01 de septiembre del 2014, más copia de anexo celebrado el 02 de marzo del 2020. 2.- Carta de aviso de término de contrato. 3.- Finiquito de contrato de trabajo, de fecha 24 abril del 2024, con expresa reserva de derechos y acciones por parte del demandante. 4.- Conversaciones de whatsapp de mi representado y el señor Luis Rodríguez, gerente zonal de esa época, de fecha 26 de agosto del año 2022, en donde se le rechaza su solicitud de vacaciones para el 19 de septiembre de ese año. 5.- Conversaciones de Whatsapp de mi representado y el señor Patricio Camus, gerente de Productividad, de fechas 23 de noviembre del 2023 y 03 de enero del 2024, en donde se le pide autorización para la contratación de personal. 6.- Conversaciones de Whatsapp de mi representado y el señor Patricio Camus, gerente de Productividad, de fecha 30 de junio del 2023, en donde se le pide autorización para desvincular a dos trabajadores. 7.- Mandato especial de fecha 13 de julio de 2020, suscrito ante la cuadragésima quinta Notaría de Santiago de don Rene Benavente Cash, entre EMPRESA LA POLAR S.A e INVERSIONES LP S.A A EDUARDO AZOCAR FLORES Y OTROS. (JUAN LUIS SEPULVEDA TORREALBA) 8.- Conversaciones de whatsapp de mi representado y el señor Luis Rodríguez, gerente zonal, de fecha 6 de julio del año 2022, en donde se le solicita autorización para la reparación de una cortina metálica de la tienda ubicada en La Serena. 9.- Conversaciones de whatsapp de mi representado y la señora Amaya Fernandez, gerente zonal de esa epoca, de fecha 23 de agosto del año 2023, en donde le recomienda tomar vacaciones cuando haya más disponibilidad de jefes y sea una semana más lenta en lo relativo a las ventas.

Del mismo modo, se produjo la confesional de la demandante Juan Sepúlveda Sepúlveda Torrealba, cuya declaración queda íntegramente grabada en audio.

Asimismo, declararon las siguientes testigos: **a) Roque González Sepúlveda**, cédula nacional de identidad N°10.967.307-2, ingeniero en ejecución agropecuaria, domiciliada en Francisco Ariztia 2517, La Serena. **b) Camila Alcayaga Valdivia**, cédula nacional de identidad N°17.017.503-9, ingeniera comercial, Juan Godoy 1331, La Serena.

Se presentó exhibición de documentos, bajo apercibimiento según lo que establece el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo: 1. Que se exhiba por la demandada todos los anexos de contrato suscritos por la demandante con el demandado. 2. Organigrama de la empresa demandada con descripción de cargos, funciones, y responsabilidades. 3.- Planilla de trabajadores y



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PSGUXQVLYQP

liquidaciones de sueldo de todos los trabajadores de la demandada, de los años 2023 y 2024, con el objeto de observar las diferencias de remuneraciones entre los cargos de exclusiva confianza y el resto de los trabajadores de la demandada. 4. Descripción de cargo y funciones del trabajador don Juan Luis Sepulveda Torrealba.

Se solicita apercibimiento por no cumplimiento de exhibición de los números 2 y 3. Se dejará para definitiva.

II. □ En cuanto a los hechos acreditados y objeto del juicio.

SEXTO: Que, no existe controversia alguna sobre el contexto de la relación laboral entre las partes de este juicio: se inició el 09 de diciembre de 2002, y al momento del término del contrato, el actor se desempeñaba como “Gerente de Sucursal” en la ciudad de La Serena. Ello consta de la actualización del anexo de contrato de trabajo suscrito con fecha 01 de octubre de 2023, y donde la remuneración -sueldo base- ascendía a la suma de \$6.617.012 pesos.

Luego, con fecha 12 de abril de 2024, se le remite una comunicación denominada “Aviso de término de contrato”, cuya parte pertinente señala:

“Por intermedio de la presente comunicación, Empresas La Polar S.A., informa a usted que ha decidido poner término a su Contrato de Trabajo a contar del día 12 de abril de 2024, por la causal establecida en el artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo, esto es, "Desahucio escrito del Empleador”.

Por este medio, se deja constancia que, en virtud del cargo que usted desempeñaba, tenía poder para representar al empleador, y se encontraba dotado de facultades generales de administración.

Por otra parte, se deja constancia que, según emana de la naturaleza del cargo o empleo que usted desempeñaba, este corresponde a un cargo que es de la exclusiva confianza del empleador.”

Por tanto, finalizó el vínculo con fecha 12 de abril de 2023 por despido del empleador, invocándose como causal la del artículo 161 inciso 2 del Código del Trabajo, esto es, desahucio escrito del empleador.

En este caso en concreto, conforme a los documentos acompañados, el empleador dio cumplimiento a los requisitos copulativos del artículo 162 del Código del Trabajo en relación con las formalidades del despido, por lo que la discusión principal recae en determinar si el actor se encuentra en la hipótesis normativa del artículo 161 inciso 2° del código mencionado.

SÉPTIMO: Que, toda la discusión de este juicio recae en la interpretación del artículo 161 inciso 2 del Código del Trabajo, debiéndose determinar si el actor se encuentra en la hipótesis



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PSGUXQVLYQP

normativa 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.”

Por tanto, el despido será justificado si Juan Sepúlveda Torrealba se encontraba en alguna de las dos hipótesis que señala la norma en comentario: a) si éste representaba al empleador, dotado de a lo menos, facultades generales de administración; o b) si se trataba de cargos o empleos de exclusiva confianza del empleador, “cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.”

Debe tenerse presente que la demandada, que la carta transcrita, señala indistintamente ambas hipótesis en la carta de despido.

OCTAVO: Que, con relación a la primera hipótesis del desahucio, relacionado con la representación del empleador y las facultades de administración, se ha acreditado que el actor, desde por lo menos desde el 01 de marzo de 2013, ejercía el cargo de “Gerente de Sucursal”.

Según el contrato de trabajo, cláusula primera, podemos visualizar cuales son las funciones de dicho cargo, entre otras: *“1) Organizar recursos humanos y materiales de la Tienda a su cargo, diseñando y ejecutando acciones que permitan alcanzar los resultados en un buen clima laboral. 2) Gestionar a las personas de su equipo, logrando el desarrollo de competencias técnicas y humanas, informándolos y comprometiéndolos con las políticas y estrategias de la compañía. 3) Gestionar con las distintas áreas de la compañía para la obtención de los recursos necesarios. 4) Gestionar información del entorno, del mercado, organizaciones u otros, que le permitan efectuar análisis, retroalimentar a la organización e implementar acciones según la orientación recibida.”*

Todas las funciones detalladas en el documento (9) dicen relación con la gestión y planificación de la tienda, incluyendo presupuesto, merchandising, recursos humanos, etc.

Según el documento denominado “Descripción General del Cargo”, la jefatura directa del “Gerente de Sucursal” es el “Gerente de Ventas Zonales,” siendo todos parte de la “Gerencia de Canales y Venta.” La principal responsabilidad del gerente de sucursal, es *“planificar y dirigir*



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PSGUXQVLYQP

todas las gestiones y actividades de tienda con foco en productos, clientes, operaciones y recursos humanos, para implementar las políticas y estrategias de la compañía, con la finalidad de asegurar el cumplimiento de los resultados establecidos en ventas, rentabilidad, fidelización e imagen corporativa, dentro del marco de un buen clima laboral.”

Ahora, los testigos de ambas partes, están contestes de que efectivamente el gerente de sucursal representaba a la tienda ante diversos organismos de la región (Salud, Inspección del Trabajo, Juzgado de Policía Local) mediante un mandato amplio. Por ejemplo, Roque Gonzalez Sepúlveda, gerente de sucursal durante 14 años en distintas ciudades, señaló que operacionalmente tenía un mandato para representar a la empresa ante organismos (SEREMI). Por su parte, el testigo Sergio Alarcón Brantes, jefe de Personal y Procesos de La Polar, indica que el gerente de sucursal era *“el máximo de la tienda. Él era el representante ante la Inspección del Trabajo, SEREMI de Salud... él era el representante allá... yo tenía copia del poder donde estaba don Luis Sepúlveda para representar a la compañía en la ciudad de La Serena...”*

NOVENO: Que, independiente de las facultades que ejerció el actor o documentos que efectivamente podía suscribir, la discusión radica en determinar el verdadero alcance de dichas facultades, y si el gerente de sucursal efectivamente tenía *“a lo menos, facultades generales de administración”*, como pretende acreditar la demandada.

En este sentido, se debe determinar que entendemos por “facultades generales de administración”, ya que no cualquier agente o apoderado que cuente con facultades de administración se encuentra sujeto a la causal de desahucio. **Es necesario que dichos dependientes dispongan de esas atribuciones de modo general, lo que aparece plenamente concordante con el carácter restrictivo que el legislador le ha dado a esta causal.**

Del descriptor de cargo acompañado, podemos inferir que el cargo de gerente de sucursal es de mando medio en la organización, no teniendo facultades generales de administración. Su actuación, en este caso, queda sujeto siempre únicamente a *“planificar y dirigir todas las gestiones y actividades de tienda con foco en productos, clientes, operaciones y recursos humanos, para implementar las políticas y estrategias de la compañía, con la finalidad de asegurar el cumplimiento de los resultados establecidos en ventas, rentabilidad, fidelización e imagen corporativa, dentro del marco de un buen clima laboral.”* Esta es la naturaleza del cargo en cuestión.

Así, su ejercicio queda limitado al ámbito de operaciones de la sucursal de la cual era jefe, y siempre supeditado administrativamente a mandos superiores de mayor jerarquía, como lo explicitó la testigo María Matus Brinck, quien a las preguntas de aclaración, da cuenta de por lo



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PSGUXQVLYQP

menos 4 o 5 grados superiores de jefaturas por sobre el actor, en el modelo organizacional de la empresa. Así, sobre el gerente de sucursal se están los gerentes zonales, las gerencias de canales, gerencias de áreas, gerente general, etc.

De hecho, se acreditó que el ejercicio de las facultades del gerente de sucursal depende en gran medida de la planificación que se realiza a nivel central. Realizaba actos específicos, pero sin actuar fuera de ámbitos de aprobación, inclusive para el despido de personas “con indemnización”, debiendo elevar solicitudes a Santiago para determinar el tema presupuestario. La misma testigo María Matus da cuenta de la existencia en la casa matriz de un “equipo de selección” que apoyaban a las tiendas en los distintos procesos de selección. Ahora, no existe cuestionamiento que el gerente de sucursal puede contratar a trabajadores/as de forma directa como lo señala el testigo Sergio Alarcón Brantes. Sin embargo, la especificación es que ello es para los cargos masivos, como vendedores/as, cajeras, aseo u otras. Esos son los cargos que pueden ser contratados directamente. Sin embargo, cargos de jefatura, deben ser visados en Santiago y por las jefaturas superiores.

Así, este juez llega a la convicción, del análisis del contrato, descriptor de cargo y confirmación de los testigos, se advierte que cargo y facultades del actor eran acotadas para la gestión básica de la tienda, dentro de un modelo empresarial y organizacional determinado. Así, pareciera ser que su actuación era mas bien una de un jefe de tienda con facultades amplias. De otra manera, sería imposible en una empresa de retail con presencia nacional y con casa matriz en la ciudad de Santiago, no operar territorialmente con jefaturas zonales y jefes de tienda.

DÉCIMO: Que, rechazándose la hipótesis de que el actor gozaba con facultades generales de administración, debemos efectuar un análisis sobre la otra causal legal para la procedencia del desahucio: *“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.”*

Es del caso, que una aproximación adecuada respecto a la naturaleza de la norma, la podemos encontrar en la reciente jurisprudencia de fecha 28 de septiembre de 2022, dictada por la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago, en Causa RIT N° 273-2022:

“14°.- Que en esta materia el profesor Sierra Herrero ya citado, expresa que se está frente a una regla particular o diferenciada, inspirada en el ordenamiento civil o mercantil que faculta a poner fin a la relación obligatoria por un acto libre y voluntario que no tiene que fundarse en ninguna causa especial. El fundamento, en gran medida, es el mayor grado de confianza (intuito personae) derivada del elemento objetivo de las facultades asumidas, citándose también principios de libertad de empresa. Siguiendo al autor citado, la norma en cuestión establece dos supuestos específicos -personal dotado de amplios poderes y trabajadores de casa



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PSGUXQVLYQP

particular- y uno general -trabajadores de exclusiva confianza- razón por la que asevera que habría bastado con establecer únicamente esta última categoría, pues los primeros casos, por la naturaleza de sus funciones, se pueden incluir en ella. Se estima así que la explicación para la estructura actual de la causal, viene a ser que al legislador le importa que no exista duda que dichos casos -apoderados generales y trabajadoras de casa particular- caben ciertamente en la condición de personal de confianza y, por consiguiente, su despido no necesita fundamentación.

Sin embargo, tal como indica el profesor, podría existir otro tipo de directivos que no cuenten con poderes generales de administración, pero a quienes igualmente pueda aplicárseles el desahucio, por ser de “exclusiva confianza”. Al respecto aquel señala que no hay regla y la solución debe buscarse en función de las dimensiones de la empresa, su estructura, la actividad que desarrolla, entre otros aspectos.”

UNDÉCIMO: Que, la demandada para fundar esta causal específica ha buscado básicamente reiterar los hechos fundantes de la causal anterior rechazada, haciendo énfasis nuevamente en que la calidad de “exclusiva confianza” del actor recae en las facultades que se le otorgó al actor.

Para ello, basta leer la propia contestación de la demanda en este sentido: “Conforme a lo expuesto no cabe duda alguna que el cargo que desempeñaba actor era de aquellos de exclusiva confianza del empleador por su sola naturaleza. No obstante, queda aún en mayor evidencia que el actor desempeñaba un cargo de exclusiva confianza al estar regido por el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, al estar exento del cumplimiento de jornada de trabajo, y por no tener fiscalización superior inmediata.

Para determinar si la función desempeñada por el extrabajador es de exclusiva confianza del empleador, debe analizarse la naturaleza misma de la función prestada. Dicho, en otros términos, para reconocer si se está o no en presencia de un cargo de exclusiva confianza del empleador, debe analizarse sus atribuciones y también el contenido del servicio prestado..” (Página 8, contestación).

No existiendo claridad en la carta de despido en relación a la hipótesis específica de desahucio, y al reiterar la demandada básicamente la misma argumentación central para ambas situaciones, hubiese esperado este juez un esfuerzo argumentativo mayor en torno a la “exclusiva confianza”, ya que ni el legislador ni el código efectúan reiteraciones inútiles.

Así, si bien pueden existir cargos de exclusiva confianza sin facultades generales de la administración, era el deber de la demandada acreditar en la práctica cómo operaba dicha confianza, más allá de la reproducción del cargo que realiza el Reglamento Interno de Orden, Higiene y



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PSGUXQVLYQP

Seguridad de la empresa La Polar, y que ya fue reproducido.

DUODÉCIMO: Que, este juez ya estableció una situación fáctica conforme a la prueba rendida, relacionado con el cargo de Juan Sepúlveda Torrealba dentro de la estructura empresarial. Se trata de un trabajador que ejecuta un cargo de mando medio dentro de la jerarquía operacional y directa interna de la empresa, y cuyo ejercicio queda limitado al ámbito de operaciones de la sucursal o tienda de la cual era jefe, y supeditado a Gerentes Zonales y de Canales, de mayor jerarquía, y con facultades más bien específicas para el cumplimiento de la gestión de una tienda en particular.

No se advierte, dentro de su responsabilidad, ninguna facultad y/o práctica extraordinaria y sostenida, que permitan asentar que el cargo del actor incluía un real poder decisorio sobre la institución y/o implicaba intereses directos de la empresa, en orden a decidir sobre la marcha y/o futuro de la empresa de retail. Seguía lisamente una directriz comercial y/o o metas comerciales o corporativas del negocio del retail.

Ahora, un gran esfuerzo se efectuó por la demandada para tratar de acreditar que el actor tenía un sueldo base alto, y que cada seis meses recibía una remuneración con bonos superiores a 10 o 14 millones. Es del caso señalar, que ese argumento solo tendría cabida desde la comparación. Es decir, si la remuneración del actor es similar a los cargos altos, como gerente general, dentro del organigrama de la empresa, ello podría constituir indicio para estimar que el cargo es de confianza, por ejemplo.

Sin embargo, la demandada no entrega en su argumentación ningún factor de comparación, siendo irrelevante comparar dicho ingreso con el trabajador no cualificado promedio en nuestro país, o con las personas que tienen el ingreso mínimo mensual, donde su remuneración sería alta.

Dentro del modelo de negocio del retail, resulta natural que un gerente de una tienda en un determinado territorio tenga mayores incentivos en orden a lograr conciliar la venta de los productos en el mercado. Seguramente, dentro de la jerarquía de mandos, la remuneración del actor y los bonos percibidos son sustancialmente inferior al del gerente zonal, de canales, gerente general, etc.. Así como una testigo (María Matus Brink) no estuvo dispuesta a declarar en audio el sueldo base del gerente general de La Polar, poca relevancia tiene saber la remuneración del actor, o si es alta o no, según la perspectiva de la demanda.

Lo cierto es que, una cosa es el ejercicio de su cargo con facultades de mando y/o disciplinario, y otra cosa muy distinta es la existencia de “exclusiva confianza”: no solo se demostró en juicio que el actor no podía actuar de manera alguna fuera de las prácticas, instrucciones y



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PSGUXQVLYQP

límites fijados de ante mano desde la casa matriz, sino que tampoco ejercía actuaciones fuera del marco previamente establecido, en relación al merchandising, presupuesto otorgado, directrices de contratación de jefaturas, etc. No se visualiza una persona que tenía independencia jerárquica relevante, o que tenía facultades discrecionales para decidir cómo ejecutar los trabajos o el giro del negocio, más allá de implementarlos en la sucursal de La Serena. Existía una supervisión constante en relación al cumplimiento o no de las metas, respecto a la utilización del presupuesto, la gestión respecto de las personas subordinadas, por ejemplo.

Así las cosas, no encontrándose el actor en ninguna de las hipótesis del artículo 161 inciso 2° del Código del Trabajo, se declarará injustificado el despido, dando lugar a las indemnizaciones legales y prestaciones que se especificarán en lo resolutivo del fallo.

DÉCIMO TERCERO: Que, respecto a la improcedencia de descontar el aporte patronal al seguro de cesantía al ser declarado injustificado el despido, el artículo 13 de la Ley N° 19.728 señala 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.”

Así, del tenor literal de lo subrayado, se desprende que para opere dicho descuento, el término del contrato por necesidades de la empresa debe ser reconocida por el juez laboral. De lo contrario, bastaría que el empleador invocara esta causal para que se aplicara el descuento, sin esperar la decisión jurisdiccional.

Tal cual lo ha señalado la mayoría de la jurisprudencia, de pensar lo contrario, *“constituiría un incentivo para invocar una causa errada con el objeto de obstaculizar la restitución, tanto cuanto significaría que un despido injustificado, debido a una causal impropia, produciría efectos, pese a que la sentencia declara la causal improcedente o injustificada.”* (Corte de Apelaciones de Santiago, Rol 668-2020, de fecha 01 de febrero de 2021).



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PSGUXQVLYQP

Es del caso señalar, que, del finiquito del trabajador acompañado, se descontó por este concepto la suma de **\$\$12.191.960.**, por lo que se dará lugar a este ítem.

Por último, las restantes probanzas allegadas al juicio en nada alteran lo razonado y resuelto precedentemente.

Por estas consideraciones, y visto lo dispuesto en los artículos 1, 3, 7, 42, 63, 73, 161, 172, 425 a 432, 445, 456 y 496 y siguientes, y demás pertinentes del Código del Trabajo, artículo 13 de la Ley N° 19.728, se resuelve:

I. ☐ ☐ Que, se **ACOGE** la demanda deducida por **JUAN LUIS SEPULVEDA TORREALBA**, cédula de identidad N° 7.886.330-7, en contra de **EMPRESAS LA POLAR S.A.**, declarándose improcedente el despido del cual fue objeto el día 12 de abril de 2024.

☐ ☐ En consecuencia, se condena al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

A. ☐ ☐ Incremento del 30% de Indemnización por años de servicios conforme el artículo 168 del

Código del Trabajo: **\$10.015.248**

B. ☐ ☐ Devolución del descuento por seguro de cesantía: **\$12.191.960.**

Se rechazan las demás prestaciones solicitadas.

II. ☐ Que, las cantidades ordenadas pagar deberán serlo con los reajustes e intereses que se indican en el artículo 63 del Código del Trabajo.

IV. ☐ Que, cada parte pagará sus costas.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día. En caso contrario, dese inicio a su ejecución, de acuerdo a lo establecido en el artículo 462 del Código del Trabajo.

☐ Regístrese y comuníquese.

☐

RIT O-390-2024

RUC 24-4-0577608-8

Dictada por **GONZALO ALBERTO MARTÍNEZ MERINO**, juez destinado del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PSGUXQVLYQP

