

En Santiago, a uno de junio de dos mil veintitrés,

VISTOS,

Que, comparece **JORGE ANDRÉS LEYTON CAVIEDES**, cédula nacional de identidad N°12.498.734-2, con domicilio para estos efectos en Morandé N°835, oficina N°1410, comuna de Santiago, región Metropolitana, quien deduce denuncia por vulneración de garantías fundamentales con ocasión del despido en contra de **BANCO DE CHILE**, rol único tributario N°97.004.000-5, representada legalmente por **CRISTIÁN LAGOS CONTARDO**, ambos con domicilio en calle Ahumada N°251, comuna de Santiago, región Metropolitana.

Funda su demanda en que inició una relación laboral con la demandada el día 18 de junio del año 1993. El contrato, desde un inicio fue de duración indefinida. Indica que fue constantemente promovido de cargo, asumiendo como último cargo en el año 2017 las funciones de especialista operaciones leasing. Indica que dicha labor implicaba gestionar operaciones de leasing, especialmente de la empresa MITA, sociedad dedicada al arriendo de vehículos. Precisa que sus funciones eran ejecutadas en las oficinas de Estado N°248, de la comuna de Santiago. Afirma que por sus servicios percibía una remuneración de \$1.880.620.- (Un millón ochocientos ochenta mil seiscientos veinte pesos).

En cuanto al despido, relata que en el mes de febrero del año 2022 sostuvo una conversación con su primo José Luis Caviedes, quien le comentó que el Banco de Chile le había enviado un correo para apertura de cuenta corriente, por lo que había remitido sus antecedentes al Banco, sin obtener respuesta. Por ello, le solicitó al actor averiguar, dado que trabaja en el Banco, en qué estado se encontraba la solicitud. La consulta se reiteró en el mes de marzo de 2022, por lo que el actor se contactó con una ejecutiva del Banco de la sucursal de Melipilla, donde atendían a su primo, a fin de realizar la consulta sobre el estado de la solicitud. La ejecutiva le habría indicado que su primo tenía una “marca” la que solicitaría ser retirada por sistema. Pasadas dos semanas el primo del demandante seguía sin una respuesta, por lo que el actor decidió contactar nuevamente a la ejecutiva, quien le indicó que el requerimiento si había sido respondido al cliente. Ante la negativa de



su primo respecto del hecho de recibir una respuesta, el actor solicitó a la ejecutiva que le reenviara la respuesta que le había sido remitida al cliente. Producto de lo anterior, la ejecutiva envió un correo electrónico al actor que correspondía a un pantallazo desde la institución “CrediChile”, donde se señalaba el resultado de la solicitud, correo que el actor reenvió a su primo.

Afirma haber ejecutado estas acciones de buena fe, esperando que su primo recibiera la información otorgada por los canales oficiales del Banco. Pese a ello, señala que se generó un mal entendido al interior del Banco, ya que el Sr. José Luis Caviedes, primo del demandante, al encontrarse molesto con el tiempo transcurrido sin respuesta y sabiendo de la negativa del Banco a la apertura de la cuenta corriente, envió la información a un staff de abogados, quienes pusieron un reclamo ante la Comisión para el Mercado Financiero (En adelante también CMF).

Señala que pasó más de un mes y medio desde que el actor había realizado las gestiones señaladas y el día 16 de mayo de 2022 el actor fue citado a una reunión en las oficinas de su jefe Axel Velásquez, con un auditor contralor, quien lo habría interpelado fuertemente, debiendo dar su declaración escrita de lo ocurrido. Luego, sostiene que sin tener ningún tipo de retroalimentación ni posibilidad de rebatir las conclusiones a las cuales habían arribado los investigadores, el día 25 de mayo se le comunicó al actor el despido por la causal del art. 160 N°7 del Código del Trabajo. La carta de despido se fundó en lo siguiente:

“Comunico a usted que se ha resuelto poner término a su contrato de trabajo, a contar de esta fecha, sin derecho a indemnización alguna, por haber incurrido Ud. en la causal de caducidad del contrato de trabajo prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, "incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, porque Ud. en su calidad Especialista Operaciones, Unidad Modificación y Prepago de Leasing, sin encontrarse autorizado ni contar con la correspondiente capacitación, con fecha 1 de abril pasado, dio a conocer al Sr. José Luis Caviedes Ortega, quien había solicitado en nuestra sucursal de Melipilla la apertura de una cuenta corriente, el motivo preciso-exclusivamente



interno y de carácter confidencial por el cual el Banco había resuelto no contratar con aquel el referido producto, lo que adicionalmente generó por parte de aquel un reclamo injustificado en contra de su empleador ante la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

De esa forma, además, invadió atribuciones propias de la Ejecutiva que mantenía el contacto con el posible cliente, única persona autorizada para tratar con él- sin perjuicio de sus correspondientes jefaturas- con respecto a la apertura de la cuenta corriente que solicitaba. Desde este punto de vista, entonces, en forma adicional se inmiscuyo indebidamente en el ejercicio de las funciones de otros empleados, que se encuentran capacitados para tratar las cuestiones referidas.”

Afirma que con ocasión del despido se ha vulnerado la garantía del art. 19 N°4 de la Constitución Política de la República, ya que los sucesos relatados le han provocado una intensa sensación de vergüenza y humillación, además de que estos habrían sido comunicados y publicitados en la empresa, indicando la causal de despido, provocando un menoscabo a su imagen personal y reputación. Con ello, señala que se ha visto afectada su honra. Indica como indicios de vulneración el hecho de que el actor fue presentado como una persona negligente que incumplió gravemente las normas contractuales, ante todo su equipo de trabajo, falta de discreción de la empresa y perjuicio en sus posibilidades de reinserción laboral.

Señala que ejerció reclamo ante la inspección del trabajo y suscribió finiquito con reserva de derechos, instancia en la que se le pagó el feriado adeudado. conforme a lo expuesto, solicita que se declare que la demandada vulneró la garantía constitucional referida, ordenando el pago de la indemnización equivalente a 11 remuneraciones, el pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo, por 29 años de servicio, recargo del 80% de esta última indemnización, intereses, reajustes y las costas de la causa.

En subsidio, demanda por despido indebido, dando cuenta de los mismos antecedentes respecto a la fecha, causa y justificación del despido, y afirmando que el despido es desproporcionado en relación a los hechos acreditados. afirma que durante 29



años de servicio no tiene ninguna carta de amonestación y que el hecho no reviste tal gravedad suficiente para fundar la causal de despido. solicita en este caso las mismas indemnizaciones que en lo principal, salvo al del art. 489 del Código del Trabajo.

A folio 08 consta la notificación de la demanda

La demandada contestó, efectuando un resumen de la demanda y sus peticiones. niega todos los hechos que no fueren expresamente reconocidos. Respecto a los indicios de vulneración, sostiene que la demandante no ha acompañado ningún antecedente que permita configurar dichos indicios.

Reconoce la existencia de la relación laboral, sus fechas de inicio y término, la causal de despido y la remuneración del Trabajador. niega de forma expresa que el banco hubiera divulgado o dado a conocer los motivos del despido, que este sea injustificado y que el actor tenga derecho a la indemnización voluntaria que reclama. En cuanto a la carta de despido, da cuenta de su contenido, idéntico al señalado por el actor.

Señala que la carta se limitó a cumplir con los requisitos legales para que el trabajador pudiera defenderse, reprochando al demandante una conducta precisa constitutiva de la causal. indica que la acción intentada debe ser desestimada pues en ningún caso se trató al actor como persona sin ética.

Justificando la causal de despido, relata en detalle los hechos ocurridos, señalado que el 1 de abril de 2022 el actor envió al correo electrónico externo de su primo José Luis Caviedes una imagen en que consta el rechazo a un requerimiento previo para levantar la marca interna al RUT 11.165.096-9, porque el probable cliente así identificado, el mencionado primo del demandante, se encontraba fuera el mercado objetivo.

Relata que el primo del actor había solicitado cuenta corriente y productos asociados a través de la sucursal ejecutiva de Melipilla, siendo dicha solicitud rechazada por el área de Riesgo. En este contexto el demandante dio a conocer a su primo el motivo del rechazo, lo que provocó que el Sr. Caviedes entregó estos antecedentes a sus abogados, quienes interpusieron un reclamo ante la comisión para el mercado financiero.



Afirma que el actor no tenía razón para tener trato o relación con público ya que sus funciones eran internas y confidenciales. da cuenta de diversa normativa interna que fue infringida por el actor en virtud de su conducta descrita.

En cuanto al monto de la indemnización pretendida, el actor reclama el pago de una indemnización que según señala le corresponde por contrato colectivo. Sin embargo, no cumple con los requisitos de procedencia,

Conforme a lo expuesto, solicita el rechazo de ambas acciones, con condena en costas.

En la audiencia preparatoria se llamó a las partes a conciliación, la que no se produjo

CONSIDERANDO,

PRIMERO: Que, en la audiencia preparatoria se fijaron como hechos pacíficos la fecha de inicio de la relación laboral el día 18 de junio del año 1993, que el último cargo que desempeñaba el actor al momento del despido era especialista operaciones leasing; Que el demandante tenía una jornada de 35 horas semanales de lunes a viernes de 09:00 a 18:00 horas, Que la remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, era de \$1.880.620.- (Un millón ochocientos ochenta mil seiscientos veinte pesos); Que el demandante fue despedido el día 25 de mayo del año 2022 por la causal del 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es por incumplimiento grave de las obligaciones del contrato por parte del trabajador y que se dio cumplimiento a las formalidades legales del despido.

En la misma audiencia se recibió la causa a prueba, fijándose como hechos a probar los siguientes:

1. Efectividad que la denunciada Banco de Chile incurrió en actos u omisiones que vulneraron el derecho constitucional a la honra del trabajador con ocasión del despido. hechos y circunstancias en que se funda.
2. Si son efectivos y ciertos los hechos contenidos en la carta de despido y si los mismos configuran la causal invocada. Hechos y circunstancias en que se funda.



3. Efectividad que el trabajador se encontraba sindicalizado, el sindicato al que se encontraba adscrito y si era socio vigente.
4. Procedencia y requisitos para acceder al cupo sindical que se alega.

SEGUNDO: Que, en la audiencia de juicio las partes rindieron la siguiente prueba:

A) Denunciante:

a) Documental:

- i) Carta de aviso de término de contrato emitida por la empresa al actor, de fecha 25 de mayo de 2022.
- ii) Finiquito de contrato de fecha 06 de junio de 2022.
- iii) Presentación de reclamo ante la Inspección del Trabajo de fecha 18 de julio de 2022.
- iv) Liquidación de remuneraciones del mes de febrero de 2022.
- v) Convenio colectivo Banco de Chile y Sindicato Banco de Chile, de fecha 12 de marzo de 2021.

b) Confesional: declaró en calidad de absolvente Manuel Zapata Opazo

c) Testimonial: Declararon los siguientes testigos:

- i) Christian Iván Quiroz García, cédula de identidad N° 9.329.107-7.
- ii) Marcelo Alejandro Villarroel Escuti, cédula de identidad N°: 11.634.107-7.

d) Exhibición de documentos: se solicitó por la denunciante exhibición de documentos, la que fue cumplida por la denunciada:

- i) Todos los contratos y anexos de contrato entre el actor y la empresa denunciada, debidamente firmados por el trabajador
- ii) Todos los contratos, convenios e instrumentos colectivos de toda clase que hayan resultado aplicables al trabajador durante los últimos 2 años, con sus respectivos anexos, debidamente firmados (SINDICATO BANCO DE CHILE)



- iii) Premios, reconocimientos y evaluaciones del trabajador, relativos a los últimos 10 años de la relación laboral.
- iv) Las últimas liquidaciones de remuneración de los últimos 2 años del trabajador debidamente firmadas por él.

B) Denunciada:

a) Documental:

- i) Contrato de trabajo de fecha 23 de agosto de 2006.
- ii) Anexo al contrato de trabajo de fecha 31 de mayo de 2021.
- iii) Carta de despido de fecha 25 de mayo de 2022, comprobante de aviso del término en la Dirección del Trabajo de fecha 26 de mayo de 2022, y comprobante de envío por carta certificada de fecha 27 de mayo de 2022.
- iv) Reglamento interno de orden, higiene y seguridad del Banco de Chile.
- v) Código de conducta del Banco de Chile.
- vi) Respuesta de don Jorge Andrés Leyton Cavides, a don César Calderón por reclamo ante la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).
- vii) Reclamo a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), de don José Caviedes Ortega, referencia número 1726473, y número de documento 2022040127472.
- viii) Captura de pantalla con respuesta de Banco de Chile ante requerimiento.
- ix) Respuesta de fecha 25 de abril de 2022, de doña Ingrid Bethke Oppliger, Línea Servicio a Clientes, a don Joaquín Cortez Huerta, presidente de la Comisión para el Mercado Financiero

- b) Testimonial: Declaró el testigo César Alejandro Calderón Ibarra, cédula de identidad N° 13.271.070-8.

TERCERO: Que el primer asunto a resolver, de acuerdo al hecho a probar N°1 fijado en audiencia preparatoria es la efectividad de que la demandada incurrió en actos u



omisiones que vulneraran, con ocasión del despido, la garantía fundamental de derecho a la honra del denunciante.

El denunciante señala que su derecho a la honra se vio vulnerado por los siguientes motivos:

1. Sensación de vergüenza y humillación sufrida por el actor debido a que la empresa publicitó el despido y sus fundamentos
2. Que se indicará en la carta de despido que este se debía a un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato
3. Empleador le habría dado el trato de persona sin ética, ladina e incumplidora
4. Menoscabo a su imagen personal y reputación
5. Aplicación de manera liviana la causal de despido y exposición a su grupo laboral
6. Acusaciones injuriosas por parte del empleador.

En resumen, el actor sostiene que el propio uso de la causal de despido es una vulneración a su honra, a la que se suman imputaciones injuriosas, trato incorrecto y exposición de la situación a su grupo de trabajo. De la lectura de la carta de despido es posible advertir que el empleador en ningún momento le atribuye al actor la calidad de persona sin ética, ladina e incumplidora. Por el contrario, la comunicación de despido relata hechos específicos, consistentes en las gestiones realizadas por el actor para obtener el pronunciamiento del banco dirigido a la ejecutiva, informando el resultado de la solicitud de su primo el Sr. Caviedes, y el envío de la información a dicho prospecto de cliente del banco. A continuación, la carta señala que la conducta constituye una infracción a determinadas normas internas del RIOHS y código de conducta. Como se observa, más allá de compartir o no la calificación y fundamentación del despido, es claro que la carta no ofrece el trato que el actor reclama, ni lo acusa de carencia de aptitudes o valores, sino que simplemente relata ciertos hechos, calificándolos de incumplimiento. Sobre este último punto, la apreciación del actor es correcta: efectivamente el empleador calificó en la carta de despido el envío del correo electrónico del actor a su primo como un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, además de incumplimiento al RIOHS y al código de conducta.



Sin embargo, pese a que dicha calificación sea efectiva, no podría considerarse que dicha circunstancia constituye una vulneración al derecho a la honra de la persona, a su buena fama o a su reputación. Lo anterior, en el caso en particular se debe a que los hechos que se le imputan al actor son efectivos y están plenamente reconocidos en la demanda, por lo que la discusión realmente se centra en su calificación. Es decir, no se le está atribuyendo al actor una acción o actuación que no hubiera ejecutado, no existen imputaciones falsas. lo que ocurre es que se efectúa por las partes una calificación diversa de los hechos presentados, en base a consideraciones particulares: El actor propone que ejecutó todas las acciones de buena fe, y que además el hecho no produjo perjuicios al empleador; mientras que el empleador califica el incumplimiento como grave, atendida las obligaciones específicas del actor, contenidas en sendos documentos internos conocidos por éste. En definitiva, existe una calificación jurídica que no se comparte respecto de los mismos hechos, lo que no implica que a través de dicha calificación efectuada por el empleador se vulnere el derecho a la honra del trabajador, puesto que en su calidad de empleador la demandada tiene el derecho a ejercer la dirección de su negocio, fijando estándares internos sobre ciertos comportamientos, por lo que también tiene la posibilidad de calificar un hecho como incumplimiento grave, así como el trabajador tiene la oportunidad de controvertir dicha calificación en el tribunal. Resulta fundamental considerar la proporcionalidad de la medida adoptada, ya que el empleador determinó despedir al actor en virtud de una infracción a la normativa interna sobre confidencialidad y entrega de datos a terceros, considerando que, bajo sus estándares dicha circunstancia constituye un grave incumplimiento. Siendo efectivos los hechos señalados por el empleador, la calificación efectuada por este puede ser cuestionable mediante la acción de despido, pero no se considera plausible - aun y cuando el despido fuera declarado indebido- que dicha calificación vulnere la honra del trabajador.

En cuanto al último punto, relativo a que el empleador había “publicitado” el despido del actor, así como sus motivos, nada se ha acreditado en juicio. Los testigos que concurrieron se enteraron del despido -según sus declaraciones- debido a que el actor solicitó ayuda en el sindicato. Particularmente el testigo Sr. Villarroel declaró que el Sr. Leyton concurrió a las oficinas del sindicato a solicitar ayuda, y que además se había



enterado por compañeros del área del demandante, que fueron informados del despido. Sin perjuicio de lo anterior, señaló que no conocía detalles, por lo que la información solo habría sido relativa al despido del actor. Es decir, lo único que ha estado solo cercano a probarse - porque las declaraciones de ambos testigos no resultaron lo suficientemente precisas sobre el tema- es que a los compañeros de área se les habría informado del despido del demandante. La entrega de dicha información es necesaria, pues evidentemente los demás trabajadores que se relacionaban con el actor se preguntarían que paso con el demandante, por lo que el empleador no incurre en ninguna atrocidad al comunicar al equipo de trabajo sobre el despido de un trabajador. Distinto sería que se detallara la causal de despido y los hechos imputados, cuestión que en la especie no ha sido probada.

Conforme a lo expuesto, todas las circunstancias que fundan la denuncia por vulneración de garantías fundamentales han sido descartadas, debiendo rechazar la acción principal deducida, y declarándose en consecuencia que el despido no vulneró las garantías fundamentales del actor.

CUARTO: Que, el segundo punto de prueba dice relación con la efectividad de los hechos señalados en la carta de despido, y si estos constituyen la causal que se invocó por el empleador. Sin perjuicio de lo ya señalado en el motivo precedente, sobre el reconocimiento de los hechos por el actor, resulta útil recordar los hechos expuestos por el empleador en la carta de aviso de despido. La carta imputa al actor los siguientes hechos:

1. Dar a conocer al Sr. José Luis Caviedes, su primo, un motivo preciso, interno y confidencial por el cual el banco resolvió no contratar con el potencial cliente el producto solicitado
2. Que el Sr. Caviedes generó un reclamo contra el Banco de Chile ante la CMF
3. Invasión de funciones de ejecutiva que mantenía contacto con el posible cliente
4. El actor se inmiscuyó en funciones de otros empleados capacitados para las funciones referidas.



Como se ha adelantado, todos los hechos relatados en la carta fueron narrados por el propio demandante en su libelo pretensor. El actor reconoce haber efectuado gestiones para averiguar por qué el banco tardaba en entregar respuesta a su primo en la solicitud de apertura de productos, reconoce haber solicitado información a la ejecutiva encargada en la sucursal de Melipilla, que ésta le envió un correo electrónico con una captura de pantalla del sistema del banco donde se exponen los motivos del rechazo de la solicitud y que dicho correo fue reenviado al Sr. José Luis Caviedes. También reconoce que el Sr. Caviedes interpuso reclamo contra el banco ante la CMF debido a los motivos del rechazo, comunicados por el trabajador demandante.

Por su parte, en el juicio se ha declarado por el testigo de la demandada Sr. Calderón que las funciones del demandante no incluyen el contacto con público, lo que también fue señalado por el testigo de la demandante Sr. Villarroel. Es decir, efectivamente el trabajador, al comunicarse con un potencial cliente realizó funciones que no le estaban encomendadas y que no tienen relación con su puesto de trabajo de gestión de contratos de leasing, por lo que esta última parte de la carta de despido, que no se encontraba tan claramente reconocida por el demandante, también es cierta.

Establecido lo anterior, corresponde evaluar si efectivamente las acciones del demandante son constitutivas de un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Para ello resulta valioso revisar lo señalado en la carta de despido, a fin de determinar cuál es la obligación u obligaciones contractuales que se han incumplido por el actor. La carta de despido indica que:

“La conducta descrita constituya una infracción a lo previsto en el artículo tercero del contrato de trabajo, especialmente con respecto a lo estipulado en su letra a); al Reglamento Interno, en lo previsto en su artículo 95 letra s), y al Código de Conducta, en su punto II, Principios Fundamentales, acápite II.3.a”

Como se observa, se identifican por el empleador incumplimientos a obligaciones contractuales y reglamentarias. La primera es relativa al artículo tercero letra a) del contrato de trabajo del actor. Dicha cláusula contiene una obligación de cumplimiento de buena fé



del contrato de trabajo, que implica el respeto del trabajador de todos los procedimientos establecidos por el banco para el manejo de los negocios y el cumplimiento de las obligaciones legales e instrucciones de organismos reguladores. en el literal a) se establece especialmente la siguiente obligación:

“Guardar la más absoluta reserva, no sólo sobre las operaciones del Banco de Chile sino sobre cada una de las que ejecuten sus clientes. Velar por la buena imagen de la institución en lo que diga relación con su solvencia, prestigio y situación en el mercado; motivo por el cual no deberá difundir, de manera directa o indirecta, información tendenciosa a terceros, en especial deberá cumplir, en lo que le corresponda, las normas contenidas en la Ley General de Bancos y en la Ley sobre Cuentas Corrientes Bancarias y Cheques respecto de secreto y reserva bancaria, las que declara conocer”

De la simple lectura de esta disposición es evidente que el actor la ha infringido. Que el Sr. José Luis Caviedes sea su familiar no dispensa al demandante de sus obligaciones con el Banco, ni lo autoriza a obtener información interna del Banco para comunicar al potencial cliente. En juicio se ha rendido prueba testimonial, y todos los testigos, incluyendo los de la demandante han declarado que los motivos específicos e internos del banco no son necesariamente comunicados a todos los clientes, siendo lineamientos internos e información reservada para los ejecutivos y el manejo interno de la institución. Por ello, que el actor interviniera en la obtención de información sobre un negocio particular de un cliente, y que además en ese contexto le otorga información a la que el cliente no debía acceder constituye un incumplimiento a la obligación contractual de guardar la más absoluta reserva sobre las operaciones del banco y sobre las que ejecuten sus clientes. En el caso, fue el propio actor el que se puso en una situación de incumplir esta obligación, al intermediar entre su primo y la ejecutiva a fin de acelerar el proceso de obtención de respuesta al requerimiento, comunicando al potencial cliente los motivos del rechazo sin que mediara autorización expresa ni comunicación de parte de la ejecutiva de cuenta que se encontraba realizando la operación.



En cuanto a la gravedad de este incumplimiento, es necesario considerar la particular actividad ejecutada por el empleador. Como se ha señalado a lo largo de la presente sentencia, la demandada es una entidad bancaria, regulada por leyes especiales y super vigilada por diversas entidades reguladoras que participan en la revisión y normativa específica de su actividad, atendido el interés público que genera su solvencia y gestión, dada la incidencia en el sistema financiero de la industria de la banca. Adicionalmente, el banco maneja información confidencial de clientes, personas naturales y jurídicas que entregan información a la entidad bancaria a fin de obtener la aprobación de los negocios y/o productos que solicitan, información que por ley debe ser resguardada por el banco. En tales circunstancias, resulta evidente que el empleador se encuentra en una posición de especial cuidado en relación al manejo de datos de clientes, y no puede pasar por alto las filtraciones de información interna, siendo plasmado en el contrato de trabajo la calidad de obligación especial la de reserva sobre las operaciones del banco y sus clientes. En consideración a lo expuesto, a que el empleador tomó la providencia de establecer esta obligación específica en el contrato, a que por su actividad y por la información que maneja resulta lógica dicha regulación, a que el actor conocía dicha circunstancia y a que además el demandante ni siquiera tenía acceso a dicha información en virtud de su cargo, sino que con motivo de sus contactos internos en el banco pudo acceder a ella, la divulgación de la misma claramente resulta un incumplimiento que califica como grave. Es grave por el hecho de haber desplegado el actor una actividad especial para obtener y enviar la información, es grave debido a que la información divulgada por el demandante contenía información sobre operaciones del banco y uno de sus clientes, infringiendo el deber de reserva específico a la que el actor se obligó mediante su contrato de trabajo. Esta circunstancia implica un quiebre en la confianza sobre la cual se basa cualquier relación contractual, sobre todo considerando que el actor no considera grave el hecho, y argumenta haber ejecutado la acción de buena fé, sin intención de incumplir sus obligaciones contractuales, cuestión que dado el resultado de la gestión y la objetividad de la causal no requiere mayor análisis. Finalmente, el incumplimiento es grave porque si trajo una consecuencia para el empleador, consistente en el reclamo interpuesto por el Sr. Caviedes en la CMF. Más allá de que el reclamo finalizara en una sanción económica, el banco se vio



cuestionado por una información que no debió llegar a manos del cliente, y cuya comunicación fue de responsabilidad del actor.

Conforme a lo expuesto, la causal de despido resulta suficientemente fundada, y el envío del correo electrónico de parte del demandante a su primo constituye un incumplimiento grave de la obligación de reserva contenida en el artículo tercero de su contrato de trabajo. Debido a lo expuesto, no se analizarán los incumplimientos indicados al RIOHS y código de conducta, al estimar suficientemente fundado el despido en los hechos y el incumplimiento expuesto.

QUINTO: Que, respecto a la alegación relativa al cupo sindical de indemnización por años de servicios sin tope legal, dado que no corresponde acceder a las indemnizaciones del art. 162 inc. 4 y 163 inc. 2, no resulta oficioso analizar dicho punto, pues no tendrá efecto sobre lo resolutivo de la sentencia. Sin perjuicio de lo anterior, a fin de dar cuenta del análisis de toda la prueba rendida, cabe hacer presente que se acreditó la existencia de un contrato colectivo que establece ciertos cupos sindicales para el pago de indemnización sin topes legales. Al efecto, se ha señalado por los propios testigos del demandante que dicho beneficio debe ser solicitado mediante requerimiento, que corresponde en el caso de despido por necesidades de la empresa y que los cupos del año 2022 fueron íntegramente utilizados. Con ello, resulta evidente que el actor aun cuando hubiere cumplido con los requisitos de elevar un requerimiento y de haber sido despedido por la causal de despido del art. 161 inc. 1 - lo que no ocurre en la especie- no habría podido acceder, de todos modos, al pago de la indemnización sin los topes legales.

SEXTO: Que, pese a haber sido completamente vencido, no se condenará en costas a la denunciante, al considerar que tenía motivo plausible para litigar

Por tanto, en virtud de lo expuesto y de lo dispuesto en los artículos 160 N°7, 162, 163, 168, 172, 420, 432, 453 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo y demás normas legales aplicables se declara:



- I. Que **se rechaza en todas sus partes** la denuncia y la demanda subsidiaria
- II. Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese y archívese en su oportunidad

RIT: T-1334-2022

RUC: 22- 4-0420072-4

Resolvió don GUILLERMO ENRIQUE RODRÍGUEZ ÓRDENES, Juez suplente del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago, uno de junio del año dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la presente sentencia



A contar del 02 de abril de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>